

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DEL PERÚ**

**Facultad de Derecho**



Informe sobre el Exp. N° 0542-2020-0-3207-JR-LA-02

Trabajo de suficiencia profesional para optar el título  
profesional de Abogada

Autor:

*Elena Victoria del Carmen Vergaray Quiroz*

Asesor:

*Estela Encarnación Ospina Salinas*

Lima, 2022

## RESUMEN:

El informe desarrolla la implicancia del nexo causal dentro de la determinación de la responsabilidad en un accidente de trabajo, ello en base al análisis de un caso específico desde dos perspectivas; por un lado, por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, quien concluye el procedimiento con la imputación de la responsabilidad la empresa; y, por otro lado, en sede judicial, se establece la inexistencia de la relación de causalidad, concluyéndose la ausencia de responsabilidad.

A raíz de esta contradicción, resultará necesario analizar si efectivamente se realizó el análisis de la responsabilidad de manera correcta en la fase inspectiva; asimismo, se evaluará si es que la ruptura del nexo causal con respecto a la falta imputada exime de responsabilidad al empleador o si este siempre debe asumirla en base al tipo de responsabilidad que desarrolla nuestra legislación y la aplicación que realizan los servidores.

Una vez desarrollado ese análisis, se determinará la incidencia de la aplicación del principio de razonabilidad durante el procedimiento inspectivo, a fin de verificar si se cumplen con los requisitos del mismo y el principio de proporcionalidad durante la imposición de una sanción administrativa vinculado al desarrollo del caso y la finalidad de todo el procedimiento.

Palabras clave: Accidente de trabajo, responsabilidad, razonabilidad, proporcionalidad.

## ABSTRACT:

The report develops the implication of the causal link within the determination of responsibility in an accident at work, based on the analysis of a specific case from two perspectives; on the one hand, by the National Superintendence of Labor Control, which concludes the procedure with the imputation of the company's responsibility; and on the other hand, in court, the non-existence of the causal relationship is established, concluding the absence of responsibility.

As a result of this contradiction, it will be necessary to analyze whether the responsibility analysis was carried out correctly in the inspection phase; will be observed, it will be evaluated if the rupture of the causal link with respect to the imputed fault exempts the employee from responsibility or if he must always assume it based on the type of responsibility that our legislation develops and the application that the servers carry out

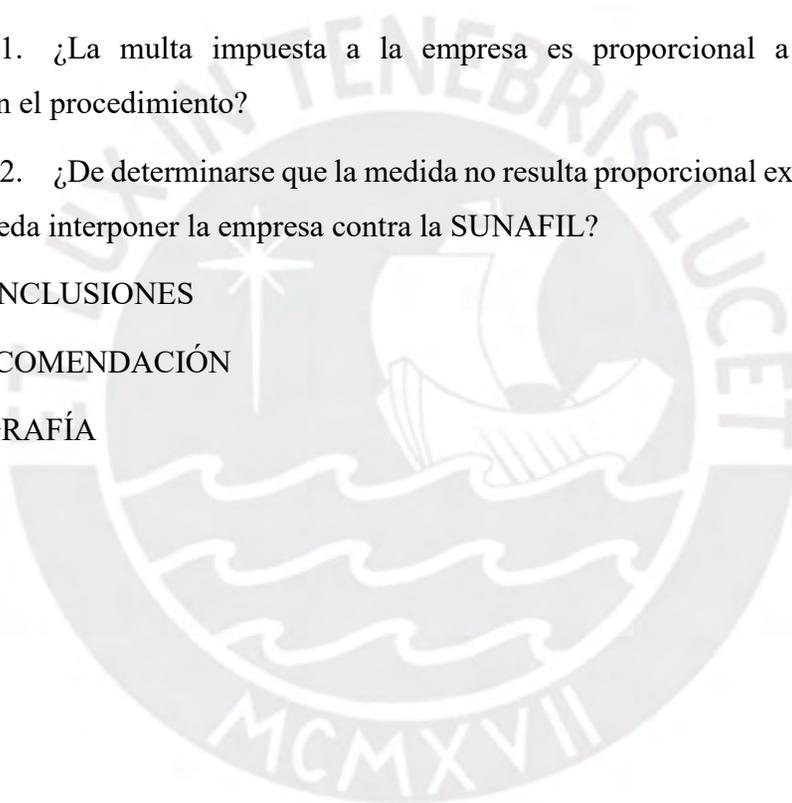
Once this analysis has been developed, the incidence of the application of the principle of reasonableness during the inspection procedure will be determined, in order to verify if the requirements thereof and the principle of proportionality are met during the imposition of an administrative sanction linked to the development of the inspection procedure. case and the purpose of the entire procedure.

*Keywords: Work accident, responsibility, reasonableness, proportionality.*

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	2
I. IDENTIFICACIÓN DE HECHOS RELEVANTES	3
I.1. Antecedentes	3
I.2. Fase de actuación inspectiva	4
I.2.1. Orden de Inspección N° 17270-2018-SUNAFIL/ILM	4
I.2.2. Acta de Infracción N° 3692-2018-SUNAFIL/ILM	5
I.2.3. Descargos de Hilandería de Algodón Peruano S.A.	6
I.3. Procedimiento Administrativo Sancionador	8
I.3.1. Resolución de Sub Intendencia N° 1069-2019- SUNAFIL/ILM/SIRE1	8
I.3.2. Resolución de Intendencia N° 602-2021-SUNAFIL/ILM	9
I.4. Proceso Judicial	10
I.4.1. Demanda de indemnización por daños y perjuicios	10
I.4.2. Acta de Audiencia de Juzgamiento de fecha 13.07.21	11
I.4.3. Resolución de primera instancia que declara infundada la demanda	12
II. PROBLEMAS JURÍDICOS IDENTIFICADOS	15
II.1. Problema jurídico principal	15
II.1.1. El accidente de trabajo y la determinación del nexo causal	15
II.2. Problemas jurídicos secundarios	19
II.2.1. La aplicación del principio de razonabilidad en el procedimiento inspectivo	19
II.2.2. El principio de proporcionalidad en la determinación de una sanción administrativa.	21
III. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS Y POSICIÓN FUNDAMENTADA	23
III.1. El accidente de trabajo y la determinación del nexo causal	23

III.1.1. ¿Se han identificado los presupuestos que determinan la responsabilidad de manera correcta?	23
III.1.2. ¿Existe una relación de causalidad entre el incumplimiento normativo y el perjuicio ocasionado a la trabajadora?	28
III.2. La aplicación del principio de razonabilidad en el procedimiento inspectivo	32
III.2.1. ¿Se aplicó el principio de razonabilidad en la etapa inspectiva?	32
III.3. El principio de proporcionalidad en la determinación de una sanción administrativa	36
III.3.1. ¿La multa impuesta a la empresa es proporcional a las infracciones detectadas en el procedimiento?	36
III.3.2. ¿De determinarse que la medida no resulta proporcional existe alguna acción legal que pueda interponer la empresa contra la SUNAFIL?	37
IV. CONCLUSIONES	38
V. RECOMENDACIÓN	39
BIBLIOGRAFÍA	40



Informe sobre Expediente Único para la Obtención del Título Profesional de Abogado

Nombre y Apellidos : Elena Vergaray Quiroz

Código : 20142337

Correo : evergaray@pucp.edu.pe

Nº del Expediente : Exp. Nº 0542-2020-0-3207-JR-LA-02

Exp. Sancionador: : 1952-2019-SUNAFIL/ILM/SIRE1

Demandante : Vilma Agustín Paucar de Delgado

Demandados : Hilandería de Algodón Peruano S.A.

Areas del Derecho : Laboral y Administrativo

Lima – Perú

2022

## INTRODUCCIÓN

La Seguridad y Salud en el Trabajo es un derecho ampliamente analizado a nivel internacional y los instrumentos normativos que tiene mayor representatividad son los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ( En adelante OIT); empezando por el Convenio 155 (1981) “Sobre la seguridad y salud de los trabajadores”, el cual nos ofrece un amplio panorama de los requisitos básicos de toda Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como las acciones a considerar por los Estados y empresas; asimismo, tenemos al Convenio 161(1985) “Sobre los servicios de seguridad en el trabajo”, el cual nos menciona las funciones y forma de organización de los mismos; y finalmente, el Convenio 187 (1953) “Sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo”.

A nivel nacional encontramos los artículos 1°; 2°, inciso 1 y 7° de la Constitución de 1993, donde se da prioridad y prevalencia a la vida, seguridad y salud de las personas. Este derecho se regula en el 2005, mediante el D.S. 009-2005, Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo y posteriormente, en el año 2011, se publica la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, LSST), y su reglamento publicado en el 2012.

En materia de SST se utilizan dos términos: peligro y riesgo. Con respecto al primero, la OIT indica que un peligro puede verificarse con respecto a un producto, un proceso o una situación específica, identificándose en este un potencial daño a la salud de las personas que se encuentren expuesta al mismo; por otro lado, el riesgo es esa probabilidad ligada a la existencia de un peligro, siendo que en base al nivel de exposición a este último se determinará el nivel de riesgo y daños a la salud que puede sufrir la persona. (OIT, 2011, pág. 1)

La obligación de los empleadores de realizar la evaluación de los peligros y riesgos en el trabajo es fiscalizada por la inspección laboral a cargo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (En adelante SUNAFIL), organismo adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que establece directivas como la N°002-2020-SUNAFIL/INII, denominada: "Ejercicio de las actuaciones inspectivas de investigación en accidentes de trabajo e incidentes peligrosos" o la Directiva N° 002-2016-SUNAFIL/INII, denominada "Reglas generales para la fiscalización en materia de seguridad y salud en el trabajo", que guiarán la labor inspectiva, a la par de la ley y reglamento que regulan el

organismo, a fin de determinar la sanción aplicable por la falta o inaplicación de la normativa en SST.

## **I. IDENTIFICACIÓN DE HECHOS RELEVANTES**

### **I.1. Antecedentes**

La señora Vilma Agustín Paucar ingresó a trabajar a la empresa Hilandería de Algodón Peruano S.A. (En adelante HIALPESA), el pasado 17 de febrero del 2014, en el cargo de Auditora del Área de Acabados, en la unidad de negocio de Confecciones, bajo la condición de obrera.

Es en el desarrollo de sus actividades, que el pasado 14 de octubre del 2015, siendo las 10:00 am, la trabajadora baja las escaleras trasladando prendas con sus dos brazos, perdiendo el equilibrio, faltando tres escalones para llegar al primer nivel, de este modo, cae al primer piso, lesionando su pierna derecha.

Ante esta situación, la empresa optó por activar el protocolo de atención ante incidentes y accidentes de trabajo, se deriva a la trabajadora de manera inmediata a su atención por los servicios médicos contratados por la Compañía de Seguros a cargo de la cobertura de salud de los trabajadores de la empresa.

Cabe indicar que la empresa está dedicada a la confección de prendas de vestir, por ello no se encontraba en dicha oportunidad dentro del ámbito del Anexo 5 de la Ley N° 28081, Ley de la Modernización de la Seguridad Social en Salud, modificado por el Decreto Supremo N° 003-98-SA, publicado el 14.04.1998, que determina a la Clase 1721 como actividad comprendida en el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR). A pesar de ello, y en afán de brindar protección a todo un grupo de trabajadores, es que se contrató el SCTR para la trabajadora, otorgándole el beneficio, lo cual permitió su atención inmediata.

De la atención, y el diagnóstico, es que la trabajadora obtuvo el siguiente descanso médico:

- De octubre del 2015 a marzo del 2017, acumulando un total de 347 días de incapacidad que fueron pagados por el empleador, como subsidios (prestaciones económicas) a mérito de los descansos médicos emitidos por la compañía de seguros que tenía a su cargo la atención médica y recuperación de la trabajadora.

La trabajadora da inicio a sus trámites para la obtención de la pensión por invalidez a cargo de Pacifico Seguros Vida, misma que se le otorga desde julio del 2017, por la suma de S/. 776.54

soles mensuales. Posteriormente, se realiza la reevaluación anual en el año 2018, a fin de determinar la continuidad de la pensión otorgada, y se determina que su incapacidad es permanente, dándose por concluido el vínculo laboral utilizando la causal establecida en el inciso e) del artículo 16° del T.U.O de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Finalmente, la señora Vilma Agustín Paucar, en el 2018 opta por recurrir a SUNAFIL a fin de que esta sancione a la empresa por posibles incumplimientos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, y de manera posterior al pronunciamiento final en sede administrativa es que esta opta por interponer una demanda de indemnización por daños y perjuicios; procedimiento y proceso que serán desarrollados en los siguientes puntos.

## **I.2. Fase de actuación inspectiva**

### **I.2.1. Orden de Inspección N° 17270-2018-SUNAFIL/ILM**

En octubre del año 2018, mediante la Orden de Inspección N° 17270-2018-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las diligencias de actuación inspectiva, investigándose el accidente de trabajo, mismo que fue registrado y reportado a la autoridad. La visita inspectiva del 30 de octubre del 2018 estuvo a cargo del inspector Gilberto Mori Carbonel, quien solicita los siguientes documentos referidos al accidente.

- Matriz IPERC del año 2015.
- Cuadro de categorías y funciones de la Unidad de Negocio de Confecciones.
- Registro de las capacitaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo actualizado y cargo de entrega a la trabajadora.
- Reportes internos del accidente correspondientes al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Reportes externos del accidente a la Autoridad Administrativa de Trabajo.
- Informe detallado de la ocurrencia del accidente de trabajo a la señora Vilma Agustín Paucar en el año 2015.
- Reglamento interno de trabajo y cargo de entrega a la trabajadora.
- Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo del año 2015.

- Política interna de Seguridad y Salud en el trabajo.

En base a la investigación realizada, el inspector verifica lo siguiente:

- a) Con respecto al Cuadro de Categorías y Funciones, no se identifica como una de las funciones del puesto de auditor de calidad el traslado de prendas entre áreas.
- b) De la evaluación de la MATRIZ IPERC, este verifica que la misma no contiene la identificación del peligro relativo a la escalera para el puesto de auditor de calidad.
- c) Del mismo modo, al no identificarse como peligro, tampoco se establecen los posibles riesgos a los que estaban expuestos los trabajadores.
- d) Finalmente, determina que no existirían capacitaciones y formación con respecto al riesgo identificado.

Por ello, a pesar de haberle hecho llegar en el primer requerimiento la MATRIZ IPERC del 2015, este vuelve a solicitar en un segundo requerimiento el mismo documento, siendo que la empresa vuelve a remitir la información sin precisar la inconsistencia con respecto al peligro no identificado.

Según lo expuesto, y teniendo en cuenta que la inspección se realizaba tres años después de ocurrido el accidente de trabajo, es que el inspector determina que resultaría un hecho insubsanable, teniendo en cuenta el incumplimiento en materia de SST encontrado, cuya consecuencia directa, según su análisis, derivaron en la incapacidad permanente de la trabajadora; por ello, este emite el Acta de infracción N° 3692-2018-SUNAFIL/ILM, mediante el cual señala que ha identificado hechos insubsanables, dando por concluida la etapa de investigación.

#### I.2.2. Acta de Infracción N° 3692-2018-SUNAFIL/ILM

El 05 de noviembre del 2018, se emite el Acta de Infracción, la cual da por concluida la fase instructora y propone una sanción económica a la inspeccionada por la comisión de una (1) infracción en materia de seguridad y salud en el trabajo, al presentarse evidencia de que la empresa incumplió con la normativa de Seguridad y Salud en el Trabajo, según lo indicado en el siguiente cuadro:

Conducta sancionada	Tipo legal y calificación	Trabajadores afectados	Multa impuesta
<p>Los incumplimientos de la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo que ocasionaron el accidente de trabajo con la consecuente invalidez parcial permanente de la señora Vilma Agustín Paucar de Delgado, dado que no acreditó haber realizado la identificación de peligros y riesgos específicos a los que estaba expuesta en el puesto de trabajo de auditora de calidad.</p> <p>No otorgó formación e información en materia de seguridad y salud en el trabajo sobre los riesgos inherentes al puesto de trabajo durante la actividad de traslado de prendas del segundo piso (lugar donde funciona el área de auditoría de acabados) al primer piso.</p>	Numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT	1737	<p>45 UIT S/. 186,750.00</p> <p>Sobretasa del 50% S/. 280,125.00</p>
<b>Total</b>			<b>S/. 280,125.00</b>

### I.2.3. Descargos de Hilandería de Algodón Peruano S.A.

De este modo, se formula el descargo con respecto al Acta de infracción, utilizándose los siguientes argumentos:

En primer lugar, se hace mención a los plazos empleados para la realización de la fase inspectiva, misma que concluyó antes de los 30 días estipulados según la Ley de Inspección al Trabajo y sus protocolos, determinándose la existencia de hechos insubsanables, no dando posibilidad a que la empresa pueda presentar más información a modo de defensa.

Se hace referencia a la información presentada en el proceso inspectivo, siendo que la empresa hace énfasis en que se ha presentado toda la información requerida dentro de los plazos

requeridos, resultando la exigencia reiterada de la SUNAFIL una vulneración al principio de razonabilidad, sin hacer mayor énfasis sobre el modo en el que dicho principio se ve afectado.

Finalmente, la empresa vuelve a reiterar que la información presentada cumple con lo establecido en la normativa de SST, y probarían que la empresa si cumplió con la misma, adjuntándose los siguientes:

- La Política de Seguridad y Salud en el Trabajo redactados en cinco ítems de fácil lectura y entendimiento.
- El Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, documento que se entrega y difunde a los trabajadores desde el momento de su contratación.
- El Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 2018 modificado y aprobado por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo conformado por los representantes de los trabajadores escogidos mediante un procedimiento electoral interno.
- La matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos – cuya primera versión fue creada en el año 2012 y que, de conformidad con la fase de mejora continua, ha sido actualizada hasta el presente año en curso – que fue presentado el día de la Comparecencia llevada a cabo con fecha 05 de noviembre del 2018 en el expediente de inspecciones que corre actualmente en sede administrativa laboral.
- Registro de las Capacitaciones realizadas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, los mismos que fueron otorgados en su oportunidad a la recurrente.

La empresa señalaba que, al haber presentado estos documentos, habría quedado probado lo siguiente:

- La tarea o actividad del puesto de la demandante.
- Los peligros identificados inherentes al puesto de auditora de calidad.

- Los criterios de verificación de peligros, los cuales son: físicos, eléctricos, locativos, químicos, fisicoquímicos, ergonómicos, biológicos, psico laborales y mecánicos.
- Los riesgos identificados a los que se encontraba expuesta la trabajadora.
- Las posibles consecuencias que pueden causar los riesgos.
- Número de trabajadores en el puesto de auditor de calidad.
- El índice de procedimientos existentes dentro de Hilandería de Algodón Peruano S.A.
- El índice de las capacitaciones existentes y efectuadas por Hilandería de Algodón Peruano S.A.
- El índice de exposición al riesgo.
- El índice de probabilidad.
- La probabilidad y severidad.
- El grado de riesgo.
- La respuesta frente a si constituye o no un riesgo significativo.
- Las medidas de control existentes.

Así, se menciona que los documentos expuestos ante el inspector no fueron correctamente valorados, exhortándose una nueva revisión de los mismos, indicándose al mismo tiempo que se vería vulnerado su derecho a un debido proceso, lo cual no tiene mayor sustento en los descargos, y solo es mencionado a raíz de la supuesta falta de valoración de las pruebas.

Por último, el Informe Final de Instrucción N° 393-2019-SUNAFIL/ILM/A11, reafirmando la comisión de la infracción detallada líneas arriba, dándose por concluida la fase instructora e iniciándose el procedimiento sancionador.

### **I.3. Procedimiento Administrativo Sancionador**

I.3.1. Resolución de Sub Intendencia N° 1069-2019- SUNAFIL/ILM/SIRE1

En esta resolución se hace una valoración objetiva de los documentos entregados en la formulación de descargos de fecha 31 de julio del 2019, en la que se indica que la sanción impuesta recae en los siguientes actuados:

- Se ha comprobado que la inspeccionada no cumplió con identificar los peligros y riesgos en la matriz IPERC.
- La inspeccionada no habría cumplido con brindar la capacitación correspondiente a subir y bajar escaleras con prendas, la cual se habría determinado que es una función del puesto de trabajo al que pertenecía la trabajadora.

La empresa interpone un recurso de apelación, fundamentado en lo siguiente:

- a) Señala que se omite hacer la valoración objetiva de los alegatos y medios probatorios aportados en la fase inspectiva y en el escrito descargo de fecha 31 de julio de 2019, afectándose así el debido procedimiento al no tomar en cuenta los mismos para desvirtuar la responsabilidad que se le imputa a la empresa.
- b) La empresa señala que existe una motivación aparente de los argumentos expuesto por la inspeccionada, respecto a las presuntas infracciones por no cumplir con las obligaciones relacionadas a la identificación de peligros y riesgos; y la formación y capacitación a la trabajadora accidentada que ocupaba el puesto de auditora de calidad.
- c) Asimismo, se indica que no se hace un análisis exacto de la maniobra realizada por la trabajadora, misma que, según lo expuesto por la empresa, ocasiona el accidente; por ello, se indica que era necesario analizar la gravedad real de la maniobra, e identificar si, a pesar de que se hubiese realizado la capacitación, aun así, se hubiese podido producir el accidente.
- d) Finalmente, señalan que no se hace una referencia exacta hacia una investigación correspondiente a la lesión diagnosticada como tenosivitis crónica distrófica a la trabajadora, estableciéndose un nexo causal entre el incumplimiento de la normativa de SST por parte del empleador y la ocurrencia del accidente, y posterior devenir en incapacidad permanente.

En esta resolución, al analizar las causas del accidente de trabajo, se comprueba que, de haber cumplido con la identificación de peligros y riesgos, y la posterior formación y capacitación de la trabajadora, se hubiera podido prevenir el accidente, pues, el inspector determinó que el incumplimiento en la normativa de SST indicado es la causa del accidente sufrido por la señora Vilma Agustín Paucar.

Ahora bien, sobre la forma en la que la trabajadora afectada ejecutaba su labor el día del accidente de trabajo, corresponde indicar que, aun cuando haya concurrido un acto inseguro en el accidente, es la inspeccionada quien se encontraba a cargo del cumplimiento de la normativa en seguridad y salud en el trabajo; por lo que, no se le podría atribuir de manera exclusiva la responsabilidad a la trabajadora. Dicho ello y en virtud al 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.

De este modo, se declaró infundado el recurso de Apelación interpuesto contra la Resolución de Sub Intendencia N° 1069-2019- SUNAFIL/ILM/SIRE1, confirmándose la sanción impuesta por la suma de S/ 280,125.00 (Doscientos ochenta mil ciento veinticinco con 00/100 soles), y dándose por agotada la vía administrativa.

#### **I.4. Proceso Judicial**

##### **I.4.1. Demanda de indemnización por daños y perjuicios**

La trabajadora acciona en sede judicial, interponiendo su demanda contra HIALPESA, e indica que con la inspección efectuada por SUNAFIL se encuentra acreditado que la demandada jamás ha prevenido estos accidentes al no haber cumplido con brindar formación e información a la trabajadora sobre la probabilidad de sufrir accidentes en lo que respecta al puesto de trabajo de auditoría de calidad y lo relacionado con la actividad y funciones que desarrollaba la demandante.

De este modo, el Petitorio de la demanda, manifiesta expresamente dos pretensiones:

Como pretensión principal: El pago de indemnización por daños y perjuicios ocasionados al demandante producto del supuesto “cese arbitrario” del que habría sido objeto el 04 de setiembre de 2018, como responsabilidad civil atribuida al empleador en la modalidad de lucro

cesante, por el monto de S/ 17,479.94 soles, y daño moral, por el monto S/ 150,000.00 soles, por haber sufrido un “accidente en el centro laboral”, sin precisar fecha, pero según nuestros registros ocurrió el 14 de octubre de 2015, siendo la suma total de ambas pretensiones la cantidad de S/. 167,479.94 nuevos soles. El periodo invocado para el cálculo de la pretensión del lucro cesante ha sido del 01 de setiembre de 2018 al 31 de octubre de 2019.

Como pretensión accesoria: Los intereses legales costos y costas procesales en ejecución de sentencia.

Pretensión	Concepto	Cuantía
<b>Única Principal: Indemnización por daños y perjuicios</b>	Lucro Cesante	S/. 17,479.94
	Daño moral	S/. 150,000.00
	Total	S/. 167,479.94

#### I.4.2. Acta de Audiencia de Juzgamiento de fecha 13.07.21

Del proceso judicial es notable resaltar la Audiencia de Juzgamiento, en la cual la demandante realiza las siguientes manifestaciones:

Con fecha 04 de setiembre del 2018, fue cesada por causal de invalidez permanente, ocasionado como consecuencia del accidente de trabajo sufrido en el centro laboral el día 14 de octubre 2015.

Con fecha 13 de octubre del 2015, en circunstancias en que bajaba las escaleras (desplazándose dese el segundo piso área de auditoría al primer piso, área de confecciones) chocó con otra compañera de trabajo, lo que generó su caída por las escaleras del segundo piso, teniendo como diagnóstico Tenosinovitis crónica distrófica en pie y tobillo derecho, lo que generó una incapacidad parcial permanente.

El accidente laboral es responsabilidad de la demandada conforme lo ha señalado Sunafil al no haber acreditado la prevención de accidentes y al no haber cumplido con brindar formación e información a la trabajadora sobre riesgos específico, relacionado con el puesto de trabajo que

ostenta y relacionado con las actividades y funciones que desarrollaba, esto es, en su calidad de auditora de calidad.

Acredita el accidente laboral con el Informe de Sunafil – Imputación de Cargos N°122-2019-SUNAFIL/ILM/AI1 de fecha 18 de junio de 2019, mediante el cual se le atribuye a la demandada la comisión de infracción como muy grave en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo al determinarse que la invalidez permanente de la demandante deviene como consecuencia del accidente de trabajo sufrido en octubre del 2015.

De este modo, la demandante da prueba de que sustenta su demanda en base al procedimiento inspectivo por el cual se sancionó a la empresa; sin embargo, una vez analizada la prueba actuada en el proceso denominada “matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos” donde se indica que la función o actividad que desempeñaba la demandante como “auditor de calidad” consistía en inspeccionar las prendas y controlar la calidad de estas. Es decir, la actividad de trasladar prendas no forma parte de la actividad frecuente que desempeñaba la demandante como auditora de calidad; lo cual se ratifica con la propia declaración de la demandante, quien en el minuto 37:34 de la audiencia de juzgamiento señaló que su rol de trabajo consistía en la revisión de las prendas de vestir, ya que “sus prendas tenía que salir A1, buena medida, calidad y planchado”; sumado a ello en el minuto 42:17 señaló que era la primera vez que realizaba el traslado de prendas porque había otros trabajadores que se encargaban de subir y bajar las prendas, sin embargo ella decidió hacerlo porque era la encargada de calidad. (Poder Judicial, 2021)

#### I.4.3. Resolución de primera instancia que declara infundada la demanda

En el proceso judicial se observa que ambas partes tienen posturas contrarias; por un lado, la demandante utiliza lo referido por Sunafil con respecto a la supuesta responsabilidad de la empresa; y por otro, la empresa demuestra cada uno de los procedimientos realizados que le exoneren de responsabilidad; por ello, para que la demanda se declare fundada era necesario que el Juez laboral analice y desarrolle que tipo de responsabilidad tiene la empresa, y cuál es la consecuencia directa; es decir, el reconocer el derecho exigido por la demandante y otorgarle los conceptos exigidos en su petitorio.

Los puntos a resolverse o la controversia del proceso judicial son los siguientes:

- Establecer el análisis material y de imputabilidad de la responsabilidad civil sometida a jurisdicción, a efectos de determinar si corresponde la indemnización peticionada.
- Dentro del análisis material se identificará y/o determinará el hecho generador del daño y el daño, así como su nexo causal.
- Dentro del análisis de imputabilidad se identificará y/o determinará el factor de atribución imputado a la demandada.
- Una vez superado ambos análisis se procederá a establecer el quantum por lucro cesante y daño moral.

Conforme a ello, es importante mencionar que se han realizado hasta la fecha tres audiencias, en las que ambas partes han participado y expuesto sus pretensiones, razón por la cual el Juzgado pudo emitir una Sentencia el pasado 22 de octubre del 2021, cuyos puntos más relevantes señalan lo siguiente:

En el punto 6 de la referida sentencia se analiza el Acta de Infracción N°3692-2018-SUNAFIL/ILM de fecha 05 de noviembre del 2018, mediante la cual se imputan las siguientes faltas:

- a) No acreditar la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos específico a los que estaba expuesta la trabajadora accidentada, como auditor de calidad;
- b) No acreditar haber brindado información a la trabajadora accidentada sobre riesgos específico fundamentalmente en los que respecta al puesto de trabajo de auditoría de calidad y lo relacionado con la actividad y funciones que desarrollaba; es decir refiere que no se acreditó la realización de capacitación respecto a los peligros y riesgos expuestos antes referidos.
- c) El Juez que es necesario determinar si la empresa cumplió con la correcta identificación de peligros y la evaluación de riesgos existentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, ello teniendo en cuenta el puesto de la ex trabajadora y las funciones que esta desempeñaba.

8. Ante ello cabe preguntarse ¿la demanda cumplió con identificar los peligros y evaluar los riesgos existente o posibles en materia de seguridad y salud en el trabajo, respecto al puesto ocupado por la demandante? Es necesario considerar que, es obligación del empleador probar haber cumplido todas sus obligaciones legales y contractuales, especialmente las de seguridad, así como haber actuado con la diligencia ordinaria al ejercer su deber de garantizar, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida y la salud de sus trabajadores.

(Extracto de la Sentencia de fecha 22 de octubre del 2022)

En primer lugar, había que determinar si una de las funciones de la trabajadora era el “traslado de prendas”. Sin embargo, es la misma recurrente, la señora Vilma Agustín Paucar, quien ratifica que el trasladar prendas no se encontraba dentro de sus funciones, siendo que existen otras personas que se encargan de manera apropiada y con las herramientas necesaria del traslado de prendas.

De este modo, en la vía judicial, se determina que la empresa si cumplió con acreditar la identificación de peligros y riesgos en la Matriz IPERC, correspondiente a los puestos de trabajo de la compañía y en base a sus funciones.

Por ello, en el Cuadro de funciones no se identifica el traslado de prendas como parte de las funciones de los auditores de calidad, siendo que esta manifiesta que había otros trabajadores que se encargaban de realizar dicha actividad, llegándose el Juez a las siguientes conclusiones:

- No era parte de sus funciones el subir y bajar escaleras con prendas.
- Era la primera vez que lo hacía.
- Existían otras personas que eran encargadas de realizar la función.
- Fue su decisión el bajar prendas.
- Al bajar se tropezó con una compañera, lo que produjo que se cayera.

El Juez determina que no existe un nexo causal entre la declaración de la incapacidad parcial permanente de la trabajadora y el accidente de trabajo, ni que este último se haya producido

por una falta o incumplimiento en la normativa de seguridad y salud en el trabajo por parte de la empresa, concluyéndose que:

- a) La empresa cumplió en todo momento con las obligaciones desprendidas de la normativa en seguridad y salud en el trabajo, contando con los documentos necesarios, los cuales fueron presentados oportunamente, certificando que se contaba con el IPERC y las capacitaciones.
- b) El accidente ha sido calificado como un hecho fortuito, ya que no se ha comprobado que el subir y bajar escaleras sea una función de la demandante.
- c) El peligro identificado de la situación relativa a la escalera, y el riesgo al que se podría encontrar expuesta la trabajadora, el juzgado determina que el mismo no debería ser considerado en el IPERC, dado que no se prueba que como parte de las funciones de trabajo se tenga que hacer uso de la misma.
- d) Sobre la incapacidad de la trabajadora, esta manifiesta que su lesión no resultó grave, sino hasta la su atención en la Clínica Limatambo por la mala atención brindada a su lesión, la cual ya había devenido en grave por el tiempo transcurrido sin el tratamiento adecuado.

## **II. PROBLEMAS JURÍDICOS IDENTIFICADOS**

### **II.1. Problema jurídico principal**

#### **II.1.1. El accidente de trabajo y la determinación del nexo causal**

Para entender el alcance del nexo causal para la determinación de responsabilidad, es necesario introducirnos en el Accidente de Trabajo como

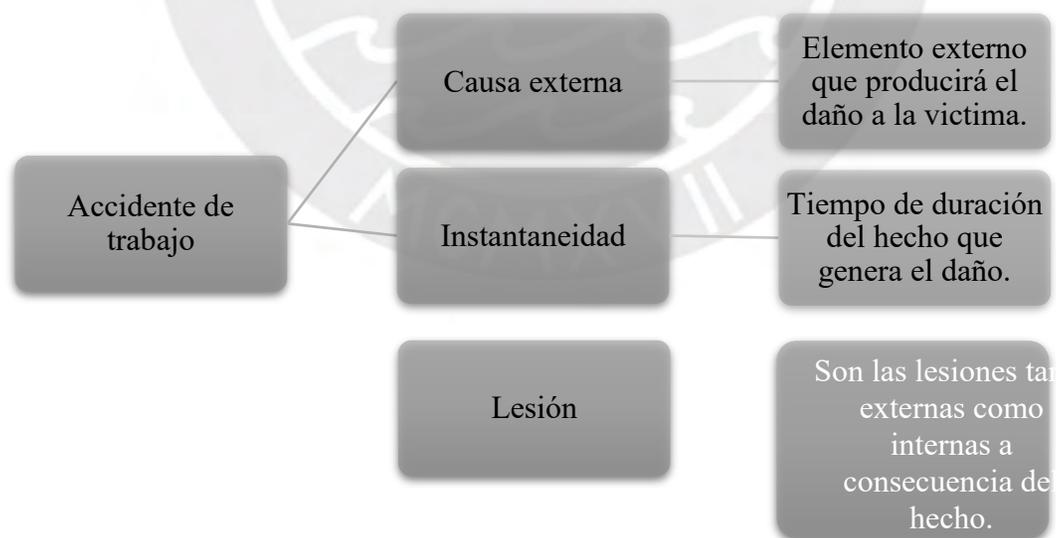
Almansa Pastor, J. señala sobre el Accidente de Trabajo:

Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, 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. (Almansa Pastor, 1991, págs. 238-239)

En esta definición hay dos términos que llaman nuestra atención; el primero “por causa”, el cual indica una relación inmediata entre el hecho y el daño producido; el segundo, “con ocasión”, señala Almansa Pastor (1991) que es amplio, ya que indicará causalidad mediata cuando identifique un nexo causal, pero no solo cuando el daño se produzca directamente por el trabajo, sino que aun cuando no la provoque, pueda dar lugar a que el hecho lesivo ocurra. Por ello, resulta necesario poder identificar tanto los elementos del accidente de trabajo, como los elementos de la responsabilidad.

Los elementos del accidente de trabajo pueden ser expresados en los siguientes esquemas extraídos de la Resolución N° 498-2021-TRIFIL.

Esquema 1: Elementos del accidente de trabajo



Las causas que originan el accidente de trabajo pueden ser:

Esquema 2: Causas que dan origen al accidente de trabajo



La Casación N° 18190-2016 -Lima señaló que los presupuestos que configuran la responsabilidad, son los siguientes:

Esquema 3: Presupuestos que configuran la responsabilidad

1. El daño: Es la afectación que sufre el sujeto a su interés jurídico tutelado, este también recae sobre las consecuencias derivadas del perjuicio producido pudiendo

2. La conducta antijurídica: Es el incumplimiento o acto contrario a la norma jurídica, al orden público y a

3. La relación de causalidad: En este punto se analiza el nexo que une el hecho generador con el daño, estableciéndose una

4. El factor de atribución: Refiere a la identificación del sujeto que va a responder por el daño ocasionado.

Primero, respecto al nexo causal en el sistema jurídico ha sido entendido como el enlace material entre un hecho antecedente con un resultado, desde la perspectiva filosófica del causalismo, es un método empleado para descifrar las causas de lo ocurrido cotidianamente, pudiendo establecerse una relación de causa efecto entre determinados hechos y un acontecimiento producido. (Goldemberg, 1989, pág. 6)

Asimismo, el nexo o relación causal, tanto a nivel administrativo como judicial es considerado como un elemento determinante de la responsabilidad, ya que la acción antijurídica solo será sancionada cuando existan los elementos señalados en el cuadro precedente.

Otro autor señala que la existencia de un nexo causal entre la actividad del sujeto a quien se imputa el daño y el hecho dañoso ha constituido históricamente un presupuesto inexcusable de la responsabilidad civil; por ello, la determinación del mismo para el análisis de la responsabilidad resulta relevante cuando pretendemos establecer una sanción en base a la imputación de la responsabilidad (Reglero, 2003, pág. 304).

Existen diversas teorías que explican el nexo causal, como la teoría de la equivalencia de condiciones, la teoría de la causa próxima, la teoría de la causa eficiente, la teoría de la acción humana y la teoría de la causalidad adecuada, esta última, fue expuesta en 1871 por Luis Von Bar, y es desarrollada por J. Von Kries en 1888.

Goldenberg (1989) explica que la teoría de la causalidad adecuada establece cuál es la causa adecuada en función de la posibilidad o probabilidad que tenga de ocasionar un resultado; todo atendiendo al curso ordinario de los acontecimientos según la experiencia. Para que exista relación causal –agrega- la acción tiene que ser idónea para producir ese efecto normal (págs. 30-32).

En nuestro ordenamiento se hace referencia a teoría de la causalidad adecuada en el Art. 1985° del Código Civil, que señala que la indemnización comprende las consecuencias que deriven de la acción u omisión generadora del daño, incluyendo el lucro cesante, el daño a la persona y el daño moral, debiendo existir una relación de causalidad adecuada entre el hecho y el daño producido. Así esta relación hace referencia a la existencia sustancia del nexo causal, reiterando nuevamente su importancia para el análisis.

Por ello, si estamos ante un accidente de trabajo, resultará esencial poder determinar que un hecho producido por un incumplimiento o falla del empleador ha generado o sido causa sea inmediata o mediata de las consecuencias, pudiendo analizar todas las conductas antijurídicas con más o menos probabilidad de ser causantes del hecho que produjo el daño.

## **II.2. Problemas jurídicos secundarios**

### **II.2.1. La aplicación del principio de razonabilidad en el procedimiento inspectivo**

El principio de razonabilidad forma parte de un eje primordial del procedimiento administrativo, este se encuentra recogido en el artículo IV, numeral 1.4, del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, en el que se señala que las decisiones que tome la autoridad, desde la creación de obligaciones para los administrados, hasta las sanciones o restricciones que estos impongan deben estar orientadas a respetar los límites y el objetivo o fin buscado.

Cuando aplicamos este principio, se deberá tener en cuenta que de su definición quedan establecidos los siguientes supuestos:

- Debe ser aplicado en las decisiones de la autoridad administrativa que generen alguna acción, ya sean obligaciones, durante la calificación de una infracción y sobre la imposición de sanciones.

- Se debe tener en cuenta la facultad de la autoridad, para que su decisión se subsuma dentro de los límites preestablecidos.
- Se debe realizar un análisis de proporcionalidad con respecto a los medios y el fin.

La sentencia del Tribunal Constitucional N° 2192-2004 indica que el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación, de este modo podrá existir una relación entre ambos principios, pero en el procedimiento en el que se apliquen deberán de aplicarse de manera independiente (Sentencia del Tribunal Constitucional, 2004).

En el procedimiento inspectivo a cargo de la SUNAFIL nos encontramos ante la facultad de las autoridades de verificar el cumplimiento de la normativa laboral, y lo definimos de manera amplia, dado que el principio de razonabilidad no se debe materializar solo en las acciones finales que tome el inspector, sino que debe guiar todo el procedimiento y accionar de la autoridad que implique una consecuencia vinculante sobre el administrado.

El TC también ha establecido los alcances de este principio para las decisiones normativas y administrativas, mismo que reconocemos guarda estrecha relación con el análisis de proporcionalidad, ya que indica debe existir un fin legítimo, que los medios sean idóneos y que existan alternativas a las empleadas con los medios utilizados (Sentencia del Tribunal Constitucional, 2007).

Conforme a ello se hace mención a la existencia del test de razonabilidad, el que incluye estos tres pasos (i) la razonabilidad normativa, en cuanto las normas legales deben mantener coherencia con las constitucionales; (ii) la razonabilidad técnica, que postula una apropiada adecuación entre los fines postulados por la ley y los medios para lograrlos; y (iii) la razonabilidad axiológica, que apunta a la cuota básica de justicia intrínseca de las normas (Sagües, 1997, pág. 700).

La decisión de la autoridad debe verificar todos los intereses en conflicto, a fin de poder utilizar los medios que le resulten idóneos, en base a la identificación de una infracción y conforme

a los alcances de su facultad, para aplicar las medidas que consideré adecuadas, ya que este principio responde a la justicia en adecuación de lo que se resuelva.

La Dra. Úrsula Indacochea (2008) señala lo siguiente:

Cuando la autoridad emplee medios y establezca medidas, estas deben ser adecuadas, útiles o idóneas para alcanzar la finalidad perseguida, lo que ocurrirá si es capaz de conducir a un estado de las cosas en que la realización de dicha finalidad se vería aumentada en relación con el estado de cosas existente antes de la medida. Y con respecto a la necesidad de la medida debe constatarse que ésta sea necesaria o indispensable, en el sentido que no exista otra medida igualmente efectiva o adecuada para alcanzar el mismo fin, pero que suponga una restricción menor para el derecho fundamental o bien constitucional afectado. (págs. 291-296)

Si entendemos este principio desde una perspectiva constitucional, que busca la protección de derechos fundamentales, la aplicación del principio de razonabilidad debería de significar que la administración actúe en ejercicio de sus facultades, dado que este refuerza lo establecido por las entidades y organismos del Estado, y cumple con el objetivo de las mismas.

#### II.2.2. El principio de proporcionalidad en la determinación de una sanción administrativa.

Cuando estamos ante un procedimiento administrativo sancionador (En adelante PAS), se ha indicado en el artículo 248° de la LPAG que dentro de los principios rectores del mismo se encuentra el de razonabilidad, el que señala lo siguiente:

248.3 Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción. Sin embargo, las sanciones a ser aplicadas deben ser proporcionales al incumplimiento calificado como infracción, observando los siguientes criterios que se señalan a efectos de su graduación: a) El beneficio ilícito resultante por la comisión de la infracción; b) La probabilidad de detección de la infracción; c) La gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido; d) El perjuicio económico causado.

Del mismo modo, en el Art. 251°, que hace referencia a la determinación de responsabilidad menciona lo siguiente:

251.1 Las sanciones administrativas que se impongan al administrado son compatibles con el dictado de medidas correctivas conducentes a ordenar la reposición o la reparación de la situación alterada por la infracción a su estado anterior, incluyendo la de los bienes afectados, así como con la indemnización por los daños y perjuicios ocasionados, las que son determinadas en el proceso judicial correspondiente. Las medidas correctivas deben estar previamente tipificadas, ser razonables y ajustarse a la intensidad, proporcionalidad y necesidades de los bienes jurídicos tutelados que se pretenden garantizar en cada supuesto concreto.

*(El subrayado es nuestro)*

En el punto anterior, se ha determinado que existe una estrecha relación entre el principio de razonabilidad y el de proporcionalidad, lo cual queda evidenciado cuando leemos los artículos precedentes, donde se busca subsumir dentro del principio de razonabilidad al de proporcionalidad, lo cual sostenemos resulta confuso para la autoridad administrativa al momento de aplicarlo, siendo incluso el mismo interprete de nuestra constitución los vincula.

El Tribunal Constitucional señala que:

El principio de razonabilidad o proporcionalidad es consustancial al Estado Social y Democrático de Derecho, y está configurado en la Constitución en sus artículos 3° y 43°, y plasmado expresamente en su artículo 200°, último párrafo. Si bien la doctrina suele hacer distinciones entre el principio de proporcionalidad y el principio de razonabilidad, como estrategias para resolver conflictos de principios constitucionales y orientar al juzgador hacia una decisión que no sea arbitraria sino justa; puede establecerse, prima facie, una similitud entre ambos principios, en la medida que una decisión que se adopta en el marco de convergencia de dos principios constitucionales, cuando no respeta el principio de proporcionalidad, no será razonable. En este sentido, el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación (Sentencia del Tribunal Constitucional, 2004).

No podemos desconocer que se encuentran estrechamente relacionados, dado que una actuación que aplique criterios razonables para el desarrollo de todo el procedimiento, terminará

imponiendo una medida que resulte razonable; por ende, si hay razonabilidad debe haber proporcionalidad.

Teniendo en cuenta que la razonabilidad implica evaluar una determinada medida desde el punto de vista de su justificación racional, consideramos que debe ser entendida como un paso previo al análisis de proporcionalidad, que consista en verificar que toda medida que limite o restrinja la libertad o los derechos fundamentales, se encuentre justificada en la consecución de un fin legítimo (Indacochea, 2008, pág. 99).

Para la aplicación del principio de proporcionalidad, dentro de un PAS se deben configurar los siguientes supuestos:

Que la medida a ser adoptada sea la adecuada para el objetivo que se persigue, usando un medio legal que responda al fin que se desea conseguir.

Se debe tener en cuenta la necesidad de la medida, siendo que de todos los mecanismos que tiene la autoridad solo el aplicado responda a lo requerido y resulte menos lesivo para el sujeto afectado.

Por último, que no exista desproporcionalidad en la medida, teniendo en cuenta que esta puede imponer restricciones, sanciones, acciones de hacer o no hacer, entre otros.

Así, la proporcionalidad puede ser equiparada con el método de ponderación utilizado a nivel constitucional, ello porque las exigencias del principio de proporcionalidad van a ayudar a la tarea de optimizar el contenido de los bienes protegidos constitucionalmente.

### **III. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS Y POSICIÓN FUNDAMENTADA**

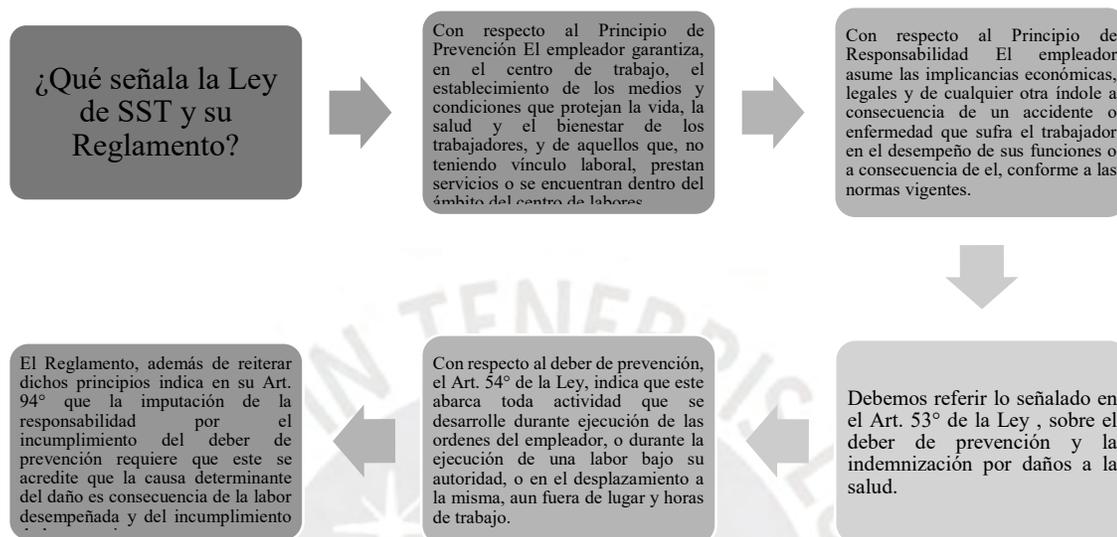
#### **III.1. El accidente de trabajo y la determinación del nexo causal**

III.1.1. ¿Se han identificado los presupuestos que determinan la responsabilidad de manera correcta?

Cuando queremos determinar la responsabilidad del empleador en un accidente de trabajo, no solo es necesario analizar lo establecido a nivel jurisprudencial sobre la responsabilidad,

conforme a lo expuesto en el esquema 3, sino que debemos remitirnos a lo establecido en la Ley de seguridad y salud en el trabajo y su reglamento.

Esquema 4: Tratamiento normativo de la responsabilidad en materia de SST



Asimismo, hay que verificar lo establecido en la Ley general de inspección al trabajo y su reglamento, a fin de adecuar los presupuestos de la responsabilidad que guíaran la actuación del inspector.

Esquema 5: Pasos que guían la labor inspectiva para determinar la existencia de responsabilidad

1. El inspector tomara conocimiento de la ocurrencia de un accidente de trabajo, mismo que puede haberse producido durante ejecución de las ordenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, o en el desplazamiento a la misma, aun fuera de lugar y horas de trabajo.



2. En el caso en el que estemos ante un accidente de trabajo que causo un daño a la salud del trabajador y que no sea mortal, y/o que no ponga en riesgo inminente a todos los trabajadores, el inspector podrá solicitar la información que le resulte pertinente para identificar el incumplimiento cometido en materia de SST.



3. El Art. 34° de la LGIT indica Son infracciones administrativas en materia de seguridad y salud en el trabajo los incumplimientos de las disposiciones legales de carácter general. El inspector debe identificar la existencia de el incumplimiento en la normativa de Seguridad y Salud en el Trabajo. I aplicables a todos los centros de trabajo, así como las aplicables al sector industria, construcción, y energía y minas mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables.



4. Una vez identificado el incumplimiento debe de tipificar la infracción cometida en uno de los numerales comprendidos en los artículos 27° y 28° del Reglamento de la Ley de Inspección al Trabajo.



5. Una vez identificada la infracción; es decir, el incumplimiento cometido por el sujeto inspeccionado, debe de realizar un análisis en el cual determine la existencia de un nexo causal entre el incumplimiento de la normativa y el accidente.

La Resolución del Tribunal de Fiscalización Laboral N° 498-2021-TRIFIL, indica que la responsabilidad del empleador en los accidentes de trabajo en base a 3 teorías:

- Teoría de la Responsabilidad Contractual. – Según esta el empleador siempre es responsable ante un accidente de trabajo, ya que existe una relacion contractual entre ambos, siendo que se presupone la culpa patronal.
- Teoría del dolo o culpa. - Esta indica que es deber del trabajador el probar la culpa del empleador por el accidente sufrido, debiendo de demostrar cuales fueron las acciones u omisiones cometidas y que estas demuestren un incumplimiento en la normativa de SST, debiendo probarse que existió una conducta negligente por parte del empleador.
- Teoría del riesgo social. – Esta indica que los accidentes de trabajo no son responsabilidad de las partes involucradas, sino que resulta deber de la seguridad social el reparar el daño sufrido por el trabajador.

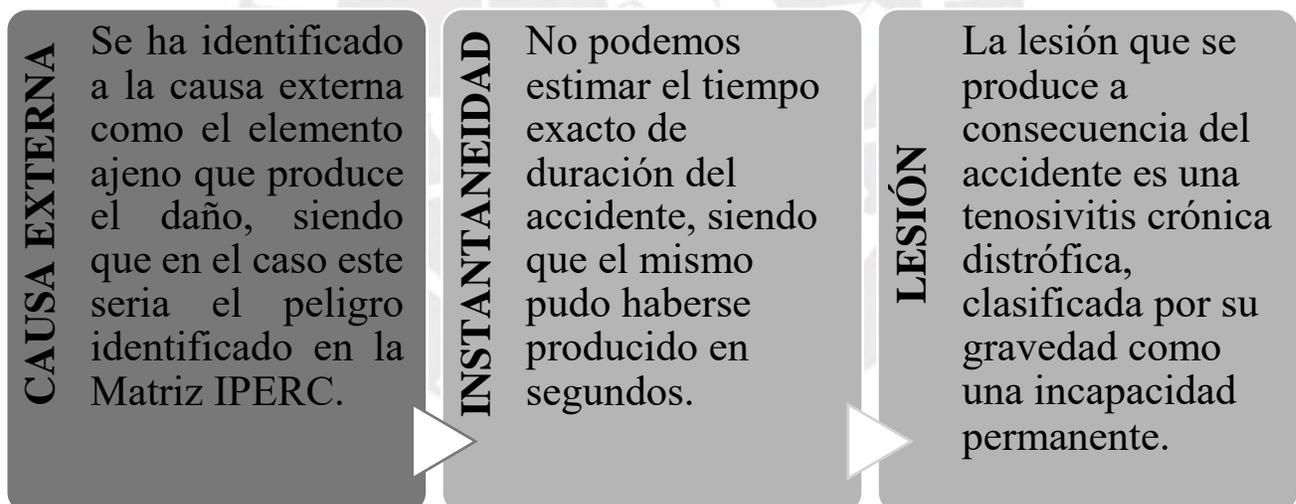
Con respecto a la teoría del dolo o culpa la Corte Suprema de Lima se ha pronunciado mediante la Casación N° 18190-2016-LIMA, señalando lo siguiente:

El deber de prevención resulta una obligación de medios, pues la sola ocurrencia del Accidente de Trabajo no determinará la atribución automática de la responsabilidad del empleador. En tal sentido, para que ello ocurra, deberá demostrarse que existe una relación de causalidad entre el incumplimiento de una obligación de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte del empleador y el accidente de trabajo. En otras palabras, deberá acreditarse que el incumplimiento del empleador es consecuencia inmediata y directa de la ocurrencia del accidente de trabajo o la enfermedad profesional. (Casacion , 2017)

Aplicado lo anterior ¿Se podrá decir, que la incapacidad permanente de la señora Agustín Paucar a consecuencia del accidente es responsabilidad del empleador?

Primero, procederemos a identificar los elementos del accidente ocurrido, luego identificaré las causas que le dieron origen, para posteriormente enfocarnos en el análisis del nexo causal realizado por el inspector, y verificar si cada uno de los hechos ocurridos encajan dentro de los presupuestos de la responsabilidad:

Los elementos del accidente de trabajo de fecha 14.10.15:



Causas que dieron origen al accidente de trabajo de fecha 14.10.15

- a) Conforme a lo expuesto en el Acta de infracción N° 3692-2018-SUNAFIL/ILM , el inspector identifica lo siguiente:

3.5. Del análisis efectuado por el inspector comisionado en los Hechos Constatados del Acta de Infracción, y del contenido de registro de accidente de trabajo exhibido por la inspeccionada, se verificó lo siguiente:

**Causas del accidente de trabajo**

**Causas Inmediatas**

**Actos sub estándar:**

- *Maniobra inadecuada de trabajo.*

**Condición Sub Estándares:**

- *Actividad realizada no cuenta con procedimiento específico*
- *Espacio limitado.*

**Causas Básicas**

**Factores Personales:**

- *La trabajadora realizó una maniobra inadecuada para el traslado de productos.*

**Factores de Trabajo:**

- **Falta de identificación de peligros y evaluación de riesgos.**
- **Falta de capacitación**
- *Maniobra inadecuada para el trabajo manual de carga*

**Medidas Correctivas**

- *Capacitaciones al personal de las áreas de Auditoría y control de calidad; así como sobre procedimiento de trabajo seguro y sobre identificación de peligros y evaluación de riesgos.*

Conforme a lo señalado en nuestro cuadro, y en base a la declaración de la trabajadora analizada a nivel judicial, podríamos señalar la siguiente estructura de análisis:

**Causas inmediatas**

Actos sub estándar:

- Realizar labores sin autorización.

Condición Sub Estándar:

- Espacio limitado de tránsito por la escalera.

**Causas básicas**

Factores personales:

- La trabajadora realiza una labor sin estar autorizada para la misma.

Factores de trabajo:

- Falta de supervisión efectiva

**Medidas correctivas**

- Se debe reforzar la supervisión del cumplimiento de las disposiciones internas, así como indicar constantemente a los trabajadores sobre el uso y desplazamiento en espacios comunes.

Identificación de los elementos de la responsabilidad identificados en el accidente de trabajo producido el 14.10.2015:

Presupuesto	Hecho
<b>Daño</b>	Lesión sufrida por la trabajadora
<b>Conducta antijurídica</b>	Falta de supervisión efectiva
<b>Relación de causalidad</b>	Si bien se puede determinar que resulta necesaria una mejor supervisión por parte del empleador, no podemos determinar que exista un vínculo entre el uso inadecuado de espacios comunes que confluyeron con el tropiezo entre dos trabajadoras, ya que el mismo pudo producirse con o sin la supervisión efectiva.
<b>Factor de atribución</b>	Se puede determinar que es obligación del empleador el realizar la supervisión efectiva; sin embargo, no se puede determinar que este será el responsable de resarcir los daños ocasionados, ya que no se ha identificado la existencia de un nexo causal entre la falta de supervisión y el accidente.

III.1.2. ¿Existe una relación de causalidad entre el incumplimiento normativo y el perjuicio ocasionado a la trabajadora?

En este punto, es necesario señalar que la relación de causalidad proviene del análisis ya desarrollado sobre la responsabilidad civil, y resulta imprescindible para determinar cuál es el nexo entre el suceso o hecho que produjo el daño y este mismo.

Para ello, señalaremos los incumplimientos han sido identificados en la Resolución de intendencia N° 602-2021-SUNAFIL/ILM, resumidos en el siguiente cuadro:

Ley	Artículo	Disposición
Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	inciso d) del artículo 50°	Integración con nuevas tecnologías
Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	artículo 57°	Actualización constante del IPER en base a nuevas funciones
Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	inciso g) del artículo 49°	Deber de capacitar

De lo señalado en la resolución, en el fundamento 3.17, se indica que para la producción del daño concurrieron diversos hechos los cuales fueron identificados en las causas del accidente de trabajo, y en el fundamento 3.18, se indica que, de haberse cumplido con la correcta identificación de peligros e identificación de riesgos, y la formación a los trabajadores sobre estas es que se hubiese podido impedir el accidente.

Al analizar las causas básicas del accidente de trabajo efectivamente se identifican diversos hechos que confluyeron para la producción del accidente, argumento con el que concuerdo; sin embargo, hay que tener en cuenta que el análisis de la autoridad se basa en la declaración de la trabajadora y las fotografías y anotaciones del inspector, las que se presumen como ciertas; por lo que, se opta como una verdad irrefutable el hecho de que parte de las funciones de la trabajadora era el traslado de prendas.

Entonces, para poder determinar la existencia de una relación de causalidad, es necesario señalar cuales son los peligros y riesgos que identificó el empleador para el puesto de auditor:

Puesto de trabajo	Tarea o actividad	Peligro	Riesgo	Consecuencia	Medidas de control
<b>Auditor, Inspector, Manual</b>	Inspección de prendas, control de calidad de prendas	Manejo de cargas	Lesión musco esquelética	Fatiga y lesión musculoesque lético	Realización de micropausas, ejercicios de estiramiento
		Apilamiento inadecuado de cajas	Golpes y caídas	Contusiones y golpes	Almacenamiento de cajas a 1,50 m de altura
		Polvo	Inhalación/ exposición	Problemas respiratorios y alérgicos	Capacitación del personal, uso de mascarillas
		Falta de orden	Tropezos, golpes y caídas.	Caídas al mismo nivel	Capacitación del personal, Mantener la delimitación de zonas de tránsito peatonal
		Posición repetitiva	Lesión musco esquelética	Fatiga y lesión musculoesque lético	Realización de micropausas, ejercicios de estiramiento

		Gases y vapores detectables organolépticamente	Exposición a gases	Problemas pulmonares	Capacitación del personal, Mantener la delimitación de calderos
		Sobreesfuerzo a la vista	Agotamiento visual	Stress laboral	Realizar micropausas y descansar la vista

Como se ha identificado, dentro de las funciones de la trabajadora no se encontraba el traslado de prendas de un nivel a otro, siendo que se ha identificado dentro del IPERC el puesto de operario de elevador de cargas, mismo que se utilizaba para el traslado de prendas entre un nivel a otro; sin embargo, una de las observaciones a este documento es que dentro de una misma área se han identificado los mismos riesgos para puestos distintos, y si bien se especifican diferentes funciones para cada uno, en ninguno se hace referencia al riesgo de caída a desnivel.

En este caso, podríamos concluir, que una vez tomada la nueva declaración de la ex trabajadora en sede judicial, y la existencia de un operario encargado de trasladar las prendas de un nivel a otro mediante el uso de una maquinaria, se podría concluir que no existiría la responsabilidad del empleador que el inspector le imputa, ya que se desestimaría la relación de causalidad que este desarrolla.

Sin embargo, no podríamos dejar sin resolver el caso en cuestión a peligro y riesgo no identificado por el empleador, y si es que el uso de escaleras debió de ser parte o no del IPERC, se relacione o no con las funciones de cada puesto.

Las escaleras fijas representan gran parte de los accidentes laborales, pudiendo ser de los más comunes, a diferencia de otros países, en nuestro ordenamiento quien indica las especificaciones de seguridad con respecto a edificaciones es el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento ( En adelante, Ministerio de Vivienda), siendo una de las más recientes precisiones con respecto a la accesibilidad universal en edificaciones realizada en la Resolución Ministerial N° 072-2019, la que indica lo siguiente:

- Art. 5, b) En las escaleras, los pasos y contrapasos de las gradas deben tener dimensiones uniformes, y el radio del redondeo de los cantos de las gradas no debe ser mayor de 13 mm.

- Art. 7, a) Los pasamanos de las rampas y escaleras, ya sean sobre parapetos o barandas, o adosados a paredes, deben estar a una altura entre 0.85 m. y 0.90 m., medida verticalmente desde la rampa o el borde de los pasos, según sea el caso, hasta el eje del pasamanos.
- Art. 7, c) Los pasamanos son continuos, incluyendo los descansos intermedios; de ser interrumpidos por accesos o puertas, se prolongan horizontalmente en un mínimo de 0.20 m. hasta un máximo de 0.30 m., sin interferir con los espacios de circulación o rutas de evacuación, sobre los planos horizontales de arranque y entrega, y sobre los descansos, salvo el caso de los tramos de pasamanos adyacentes al ojo de la escalera que puedan mantener continuidad.

En particular, desde el año 2004, el Ministerio de Vivienda ha intentado agrupar normas técnicas que resulten aplicables a habilitaciones urbanas y edificaciones, siendo que dentro de estas podremos encontrar de manera muy escueta, como se ha indicado lo referido a escaleras fijas, derivándose a la Comisión permanente de actualización de las Reglamento Nacional de edificaciones como los encargados de garantizar la actualización de las mismas.

En el ordenamiento español, a diferencia del peruano, podemos encontrar Normas Técnicas de Prevención, elaboradas por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, siendo que cuentan con la NTP N° 404: Escaleras fijas, en la que se detalla de manera específica los principales riesgos derivados del uso de la misma dado que estas tienen un riesgo intrínseco, se van a señalar las condiciones que deben tener estas desde el material, construcción, resistencia de las barandas, sistemas antideslizantes, iluminación, entre otros.

De este modo, con respecto al deber de prevención del empleador sobre las disposiciones de escaleras en edificaciones, se debió haber realizado un análisis con respecto a esta misma, y si su estructura implicaba determinado riesgo a la salud y seguridad de todos los trabajadores que transitaban por la misma, hecho que no ha sido verificado en el análisis del inspector.

Ahora, debemos indicar si existía una obligación del empleador con respecto al desplazamiento dentro de la compañía, que, según lo señalado por el RSST, en su artículo 26°, inciso c), sobre el disponer de una supervisión efectiva que asegure la protección de todos los trabajadores.

Considero que cuando se produjo el accidente, si bien existía de manera general una norma técnica con respecto a la construcción de edificaciones, era necesario que como parte de la supervisión efectiva se verifique que los trabajadores cumplan con las disposiciones con respecto al desplazamiento dentro del centro de trabajo, así como el desplazamiento que implique el uso de escaleras, mismo que puede encontrarse dentro de su Reglamento Interno de SST; sin embargo, como deber de prevención y supervisión efectiva, todos estos espacios comunes dentro del centro de trabajo deben contar no solo con la estructura adecuada, sino también con la señalización, no estar obstruidas, y formar parte de las capacitaciones sobre el desplazamiento inadecuado y prevención de accidentes e incidentes dentro de la empresa.

### **III.2. La aplicación del principio de razonabilidad en el procedimiento inspectivo**

#### **III.2.1. ¿Se aplicó el principio de razonabilidad en la etapa inspectiva?**

La LGIT establece los criterios de la función inspectiva y establece su marco de actuación en base al objetivo y fin de las normas que conforman el ordenamiento sociolaboral, reconociendo que en la misma prevalece sobre toda disposición del inspector el principio de razonabilidad, conforme a lo establecido en la LPAG.

Aun así, nos remitiremos al Protocolo para la fiscalización en materia de seguridad y salud en el trabajo en el sector industrial, emitido por Resolución de Superintendencia N° 064-2016-SUNAFIL, en el que se indican las reglas y criterios específicos para el adecuado ejercicio de la función inspectiva.

Desde nuestra perspectiva, las facultades conferidas al inspector, las disposiciones que emite en base a estas facultades y el vínculo entre el fin de la inspección y lo que se busca probar, son los presupuestos que aplicaremos para demostrar si se hizo la aplicación correcta del principio, no sin antes detallar en que consiste cada uno de estos pasos.

#### **Análisis de la Competencia**

En este punto se debe verificar lo dispuesto en la norma específica que rige el procedimiento, teniendo en cuenta los sujetos implicados; por ejemplo, en este caso se está recurriendo al protocolo específico en materia de SST del sector al que pertenece el sujeto inspeccionado, a fin de identificar el carácter formal de las facultades del inspector, mismas que deben respetar al mismo tiempo el principio de legalidad.

---

**Evaluación de las disposiciones**

Con respecto a las disposiciones del inspector, el mismo realiza acciones en base a las facultades que le son adheridas; por ello, resulta necesario indicar cuales fueron estas y si están previstas dentro de las mismas.

**Verificación de la finalidad**

Una vez señalado lo anterior, pasamos a verificar el vínculo entre lo dispuesto y lo que se busca comprobar; por ello, resulta relevante indicar la finalidad perseguida al realizar inspecciones en materia de SST, y si lo dispuesto se condice con el objetivo perseguido.

a) Análisis de la competencia y evaluación de las disposiciones

En materia de SST, cada sector cuenta con características específicas; por ello, el protocolo para el sector industrial resulta aplicable la división realizada en la sección C de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU), en la cual encontramos al sujeto inspeccionado en la división 13, grupo 131.

**Grupo: 131 - Hiladura, tejeduría y acabado de productos textiles**

Este grupo comprende la fabricación de productos textiles, incluidas las operaciones de preparación, la hilatura de fibras textiles y la tejeduría de productos textiles. Esas operaciones pueden realizarse con diversas materias primas, como seda, lana, otras fibras de origen animal o vegetal o sintéticas, papel, vidrio, etcétera. Se incluye también el acabado de productos textiles y prendas de vestir, que abarca el blanqueado, el teñido, el apresto y operaciones similares.

De este modo, el protocolo señala las disposiciones y límites de la actividad inspectiva dentro de este sector, en la que también se tendrá en cuenta los 25 dispositivos legales referidos en su base legal, y las Directrices N° 001-2016-SUNAFIL/INII, sobre “Las reglas generales para el ejercicio de la función inspectiva” y la Directiva N° 002-2016-SUNAFIL/INII sobre las “Reglas generales para la fiscalización en materia de seguridad y salud en el trabajo”.

Asimismo, tampoco se verifica que el anexo que se adjunta al protocolo para la verificación de incumplimientos, tampoco se adjunta al presente procedimiento; sin embargo, el mismo puede servir como un documento de carácter interno, pero reviste importancia ya que en él se señala en el ITEM IV, SOBRE LAS INSTALACIONES DE TRABAJO, mismo en el que se hace referencia a las escaleras.

48	Los lugares de tránsito se encuentran libres de desperfectos, protuberancias u obstrucciones que aumenten el riesgo de caída.
49	En las condiciones normales, los pisos, escalones y descansillos no son resbaladizos, ni han sido contruidos con materiales que, debido al uso, lleguen a serlo.
50	Las escaleras, rampas, plataformas de ascensores y lugares semejantes, cuentan con superficies antideslizantes.
51	Las aberturas para escaleras se resguardarán por todos los lados expuestos, excepto la entrada a las mismas, mediante barandas permanentes. La baranda que protege la abertura, esta provista de una puerta instalada de tal manera que una persona no pueda entrar directamente en la abertura.

53	Las barandas están contruidas en forma permanente y sólida, de madera, tubos u otros materiales de suficiente resistencia y tienen por lo menos 0.90 m desde la parte superior al nivel del piso
54	Las escaleras, exceptuando las denominadas de servicio, tienen un ancho no menor de 0.90 m con un declive máximo de 45° y mínimo de 20° con una altura libre vertical en cualquier punto de ellas de 2.2 m y sus escalones excluyendo salientes, no tienen menos de 0.23 m de paso.
55	Todas las escaleras que tengan más de cuatro peldaños están protegidas con barandas en todo lado abierto; y las que fueran encerradas, llevan por lo menos un pasamano al lado derecho, descendiendo.

Fuente: Directiva N° 002-2016-SUNAFIL/INII

Dada la extensión de normativa que existe con respecto a esta, y la forma en la que debe aplicarla el inspector, existe un punto que no ha sido desarrollado por ninguna de las partes, ya que el accidente se produjo en el año 2015, a la fecha de ocurrencia del accidente de trabajo tales disposiciones no se encontraban vigentes.

La Directiva N° 002-2016-SUNAFIL/INII, la que se encontraba vigente al momento en que se produce la inspección, señala que el inspector deberá de realizar las siguientes actuaciones:

- Debe de practicar todo tipo de diligencia que le permita comprobar los incumplimientos en materia de SST, misma que se vio reflejada cuando el inspector realiza la visita inspectiva al centro de trabajo, a fin de identificar los riesgos del centro de trabajo y realizar la investigación correspondiente al accidente; por lo que

se toma en cuenta la declaración de otros trabajadores y las observaciones que hace con respecto al área de trabajo; sin embargo, si tenemos en cuenta que han transcurrido más de 3 años de la ocurrencia del accidente, resultaría cuestionable el considerar como válidas las declaraciones de terceros siendo que las mismas pueden haberse visto afectadas por el factor tiempo.

- La directiva señala que en base a la investigación exhaustiva del inspector este podrá tomar diversas medidas, ello en base a los riesgos que identifique, lo cual se condice con el objetivo principal de inspecciones en materia de SST, que busca no solo identificar la causa de un accidente, sino el prevenir que el mismo se siga produciendo; sin embargo, teniendo en cuenta el tiempo transcurrido, resulta evidente que el empleador no podrá subsanar las infracciones detectadas por el inspector; por ello, la importancia de la inmediatez en la investigación de esta materia.
- Dentro de las facultades del inspector, este no emite una medida de requerimiento, teniendo en cuenta que la infracción se produjo con anterioridad y durante determinado periodo, no siendo posible su subsanación.

**7.8.3.** No se emitirá medida inspectiva de requerimiento, en los siguientes supuestos:

- a) Incumplimientos en materia de SST que causaron un accidente de trabajo, debido a que produjeron lesión orgánica, perturbación funcional, invalidez o muerte al trabajador afectado.
- b) Incumplimientos a las normas de SST que no puedan ser objeto de subsanación, debido a que ya se produjeron durante el periodo afectado y no son susceptibles de subsanación en forma retroactiva.

El Inspector comisionado dejará constancia del carácter insubsanable de la infracción en la respectiva constancia de actuaciones inspectivas y anexos.

La calificación de un incumplimiento como insubsanable debe ser notificada al sujeto inspeccionado durante las actuaciones inspectivas de investigación y deben estar sustentadas en la imposibilidad de revertir los efectos del incumplimiento normativo o de la afectación del derecho, sustento que también debe ser consignado en el Acta de infracción.

Fuente: Directiva N° 002-2016-SUNAFIL/INII

- b) Verificación de la finalidad

Las investigaciones en materia de SST, buscan identificar incumplimientos de la normativa, pero el objetivo principal, podríamos concluir que son los siguientes:

- Identificar las causas de un accidente de trabajo
- Identificar los riesgos graves a los que están expuestos los trabajadores
- Prevenir la continuidad del incumplimiento detectado.

Teniendo en cuenta que el accidente se produjo en el 2015, y que, a la fecha de la inspección, en el 2018, la trabajadora tenía una incapacidad permanente, misma que no se pudo haber detectado si es que la inspección se hubiese realizado en el 2015; por ello, la finalidad del inspector debió enfocarse en disponer medidas que prevengan accidentes similares al investigado.

Ello no quiere decir que no deba haberse investigado y sancionado sobre la responsabilidad del accidente de trabajo; sin embargo, a la fecha de realizada la inspección se concluyó que los hechos resultaban insubsanables por el transcurso en el tiempo; sin embargo, al momento en el que se produce el accidente no se había identificado una incapacidad permanente, ni tampoco se dispone las correcciones en el IPERC, a fin de los peligros que identificó el inspector.

Es así que, si bien la investigación se restringe a un caso específico, la sanción toma en consideración la incapacidad permanente de la trabajadora para disponer que la multa abarcará el total de trabajadores, pero al mismo tiempo no se disponen medidas para proteger a los mismos dado que no se emite el requerimiento para corrección del IPERC.

### **III.3. El principio de proporcionalidad en la determinación de una sanción administrativa**

#### **III.3.1. ¿La multa impuesta a la empresa es proporcional a las infracciones detectadas en el procedimiento?**

La Directiva N° 002-2016 señala que cuando las infracciones que causen la muerte o invalidez permanente total o parcial del trabajador, se considerasen al total de trabajadores de la empresa, ello según lo señalado en el Art. 48° del RLGIT.

**7.11.4.** Asimismo, tratándose de infracciones que causen la muerte o invalidez permanente total o parcial del trabajador, únicamente para el cálculo de la multa a imponerse, se considerará como trabajadores afectados al total de trabajadores de la empresa; en estos casos, aun cuando se trate de una micro o pequeña empresa, la multa se calcula en función de la tabla No MYPE del cuadro de multas señalado en el numeral 48.1 del artículo 48° del RLGIT, aplicándose una sobretasa del 50%.

Fuente: Directiva N° 002-2016-SUNAFIL/INII

En base al desarrollo del informe se identificó que no hubo incumplimiento con respecto a la identificación de peligros y riesgos, y que es la propia trabajadora quien indica como las causantes de su incapacidad permanente a los médicos que atendieron su proceso de atención y rehabilitación.

De este modo, en base al análisis que hemos realizado, no se ha identificado al empleador como responsable del accidente, ni se ha podido señalar el nexo causal entre la falta de supervisión efectiva y la ocurrencia del accidente.

En la Resolución N° 498-2021-SUNAFIL/TFL, se señala que para poder determinar una sanción se debe realizar un juicio de culpabilidad, a fin de poder determinar si se actuó con dolo o culpa inexcusable, ello con respecto a la falta de supervisión y la concurrencia del accidente de trabajo. La resolución indica que cuando se denote que el sujeto inspeccionado ha actuado de manera diligente, tal como se ha señalado en el informe, la declaración de la trabajadora y los documentos expuestos, no podríamos determinar que la infracción haya causado la invalidez permanente de la trabajadora; por lo que, no resultaría proporcional su imposición.

III.3.2. ¿De determinarse que la medida no resulta proporcional existe alguna acción legal que pueda interponer la empresa contra la SUNAFIL?

Con respecto a las acciones que puede realizar la empresa, podemos dividir estas en dos; en primer lugar, las que se encuentran dentro del procedimiento administrativo sancionador; y, en segundo lugar, las que toman lugar en sede judicial, conforme a lo señalado en el siguiente cuadro:



Con respecto al recurso de revisión, se han delimitado los requisitos de procedencia y admisibilidad en el Decreto Supremo N° 004-2017-TR, dado que el mismo deberá ser presentado dentro de los siguientes 15 días hábiles, desde que se notifica la resolución de segunda instancia que resuelve sobre una infracción muy grave. En este deberá de exponerse la aplicación o interpretación errónea de las normas que abarcan el derecho laboral, pudiendo señalar el análisis ya elaborado sobre el nexos causal, en la determinación de la responsabilidad de la empresa.

Ahora teniendo en cuenta el estado del procedimiento, si es que no se ha producido la defensa esperada dentro del plazo establecido, y se hubiese derivado el expediente a ejecución coactiva. La Ley N° 26979, en su Art. 16°; ello siempre y cuando, se haya interpuesto la demanda contenciosa administrativa, se podrá solicitar al juzgado emita una resolución que ordene la suspensión de procedimiento.

#### IV. CONCLUSIONES

El informe ha girado en torno al análisis de la responsabilidad realizado en sede administrativa; ello en base al resultado distinto señalado en sede judicial, lo cual hace cuestionable la forma en la que se realiza la aplicación del principio de razonabilidad y proporcionalidad en la imputación de infracciones por parte de la SUNAFIL.

Con respecto al análisis de la responsabilidad, es necesario determinar de manera precisa el hecho que condice la ocurrencia del daño, y establecer una relación de causalidad que no carezca

de vicios, ya que podemos concluir que la temporalidad entre el hecho que se pretende investigar y la fecha en la que se da inicio al procedimiento inspectivo dificultó la investigación del inspector, misma que se vio sesgada por la manifestación de la recurrente, lo que llevo a que tipificará de manera incorrecta la infracción cometida por el empleador.

Por otro lado, si analizamos la aplicación del principio de razonabilidad, en estos casos debemos tener en cuenta tres puntos con respecto a la competencia del inspector, las disposiciones que esta toma en base a esta competencia y cuál es la finalidad que persigue el procedimiento de inspección en materia de accidentes de trabajo, el cual es prevenir y proteger a todos los trabajadores de posibles riesgos a los que estos se encuentren expuestos.

Finalmente, con respecto al principio de proporcionalidad en la imposición de sanciones

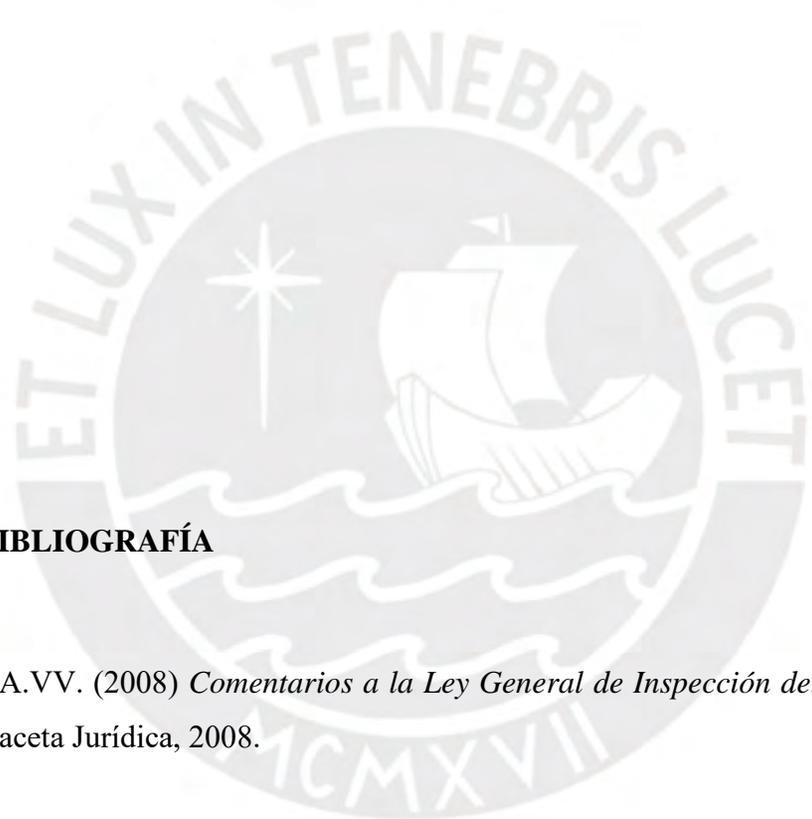
## **V. RECOMENDACIÓN**

Se recomienda a la empresa de manera adicional a las estrategias de defensa planteadas, que realice una corrección en el documento IPERC, que carece de especificidad en base al puesto de trabajo y funciones, y comete un error al establecer los peligros y riesgos en base al espacio de trabajo, mas no establece distinciones entre los diversos puestos que se desempeñan en el mismo. Ello puede generar las siguientes contingencias en futuras inspecciones laborales en materia de SST:

- Incorrecta tipificación de infracciones, dado que no se podrá identificar de manera precisa si el peligro o riesgo responde a al puesto de trabajo.
- Incremento de número de trabajadores afectados al momento de calcularse una multa.
- Imposición de requerimientos y medidas de prevención sobre trabajadores no afectados.

Resulta evidente que las capacitaciones realizadas resultan muy generales, lo cual refuerza lo señalado previamente sobre el IPERC. En base al deber de prevención el empleador debe capacitar a todos sus trabajadores en base a los peligros y riesgos a los que estos pueden estar expuestos; sin embargo, las capacitaciones señaladas por el empleador carecían de elementos de distinción entre diversos puestos de trabajo.

Finalmente, si bien el empleador debe realizar capacitaciones específicas, como hemos visto en el caso resultará necesario que se acredite que los trabajadores también se encontraban capacitados con respecto a todos los peligros y riesgos que se puedan identificar en el centro de trabajo, incluido en tránsito dentro del mismo; por ello, el empleador no estaría exento de responsabilidad, aun cuando el accidente no se haya derivado de manera directa del desempeño de funciones de la trabajadora.



## BIBLIOGRAFÍA

1. AA.VV. (2008) *Comentarios a la Ley General de Inspección del Trabajo*. Lima: Gaceta Jurídica, 2008.
2. Almansa Pastor, J. (1991) *Derecho de la Seguridad Social*. 7 ed., Madrid: Tecnos, p.238-239
3. BOZA PRÓ, Guillermo y MENDOZA LEGOAS, Luis (2010) “La inspección laboral como mecanismo de protección de la libertad sindical en el Perú”. p. 329 – 354. En: *Laborem*. Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. N° 10/2010. Lima. ARA Editores.

4. CARRERO DOMÍNGUEZ, Carmen (1997). La potestad sancionadora de la Administración Pública en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Tesis (Dr.). Universidad Carlos III de Madrid. Departamento de Derecho Privado y de la Empresa. Getafe.
5. COLONA, José Carlos (2016) *¿Es Suficiente la Acreditación de un Despido Arbitrario para que se dé Lugar al Pago de una Indemnización por Daño Moral?*, Derecho & Sociedad; Núm. 46; 327-331.
6. DESDENTADO BONETE, Aurelio (2009) El daño y su valoración en los accidentes de trabajo . Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración. N° 79, 79-104.
7. DÍAZ RODRÍGUEZ, Juan Miguel (2002). Actas, informes y requerimientos de la Inspección de Trabajo. Tesis (Dr.). Universidad de La Laguna. Departamento de Derecho Internacional y Procesal.
8. DANÓS ORDÓÑEZ, Jorge (2010). La preferencia de los principios de la potestad sancionadora establecidos en la Ley del Procedimiento Administrativo General respecto de las normas especiales sobre la materia. En: ASOCIACIÓN PERUANA DE DERECHO ADMINISTRATIVO. Modernizando el Estado para un país mejor. IV Congreso Nacional de Derecho Administrativo. Lima: Palestra, 2010. 859 – 877
9. FORMARO, Juan J. (2010). Juicio por accidentes y enfermedades de trabajo. Editorial Hammurabi. 2° Edición. Buenos Aires.
10. GARCÍA GRANARA, Fernando (2008). Alcances y límites de la Inspección del Trabajo. Los criterios para el ejercicio de las facultades de la Inspección del Trabajo en el Perú”. En: AA.VV. Libro del III Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Chiclayo, 29, 30 y 31 de octubre de 2008). Lima: SPDTSS, 293 – 317

11. GARCÍA GRANARA, Fernando (2004) La primacía de la realidad en la Inspección del Trabajo”. En: AA.VV. Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano. Libro homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez. Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 381 – 405.
12. GARCÍA RUBIO, María Amparo (1999). La presunción de certeza de las actas de la inspección de trabajo y seguridad social. Valencia: Tirant lo Blanch.
13. GINE’S I FABRELLAS, Anna (2013). Coordinación de indemnizaciones derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional. En: INDRET. Revista para el análisis del Derecho.
14. GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, Beatriz (1999). El deber de seguridad y salud en el trabajo. Un estudio sobre su naturaleza jurídica. Madrid: Consejo Económico y Social.
15. HUANCAHUARI FLORES, Simeón (2011). Prevención e indemnización por accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. Grijley. Lima, 2011.
16. LLUIS Y NAVAS, Jaime (1994). Los principios comunes del sistema sancionador administrativo y las reglas específicas del sistema laboral, Actualidad Laboral N°3 La Rioja, 1994, N°3. 669-686
17. MORÓN URBINA, Juan Carlos (2006). Los principios de la potestad sancionadora de la Administración Pública a través de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. p. 617 – 657. En: Palestra del Tribunal Constitucional. Año 1. N° 7 (julio de 2006).

18. NICOLÁS BERNAD, José Alberto (2002). La responsabilidad de los administradores sociales ante la Inspección de Trabajo. En: Revista de Derecho Social. N° 17.
19. OIT. “Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo”. Ginebra. 2009.
20. OSPINA SALINAS, Estela (2011). “El Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo”. En: Revista Derecho y Sociedad. N° 37.
21. SÁEZ VALCARCEL, Ramón (2006). “¿Acaso se suicidan los obreros? El accidente de trabajo y la culpa de la víctima en cierta práctica judicial”. En: Revista de Derecho Social. N° 33, 9-13.
22. SANCHEZ – TERÁN HERNANDEZ, J. (2007), Los criterios de graduación de las sanciones administrativas en el orden social, Valladolid:Lex Nova, 468.
23. TOYAMA, Jorge y NEYRA, C. (2011) Debido Proceso, nulidad e inspecciones laborales. Lima: Ius et Veritas N°42, 190 – 216.
24. TOYAMA, J. y RODRIGUEZ, F. (2009) Etapas, derechos y Obligaciones en la Inspección Laboral. Lima: Gaceta Jurídica, 397.
25. TOYAMA, J. y EGUIGUREN, A. (2018) Inspección del Trabajo, Jurisprudencia Administrativa más relevante. Lima: Gaceta Jurídica, 523.

26. VICENTE, y VALDERRAMA. (2017) El Procedimiento Administrativo Sancionador en las inspecciones de trabajo. Revista Soluciones Laborales, 58- 67.
27. VALDERRAMA, y TARAZONA (2017) Sistema de Inspección del Trabajo: Implementación del Tribunal de Fiscalización Laboral. Revista Soluciones Laborales. Lima, Año 10, N°112, 15-22.
28. Organización Internacional de Trabajo (2013), Sanciones de la Inspección de Trabajo: Legislación y práctica de los sistemas nacionales de trabajo. Documento de Trabajo N°26.
29. GALILEO citado por GOLDEMBERG (Isidoro H.) (1989). La Relación de Causalidad en la Responsabilidad Civil. Buenos Aires, editorial Astrea, 6.
30. Reglero Campos, Fernando (2003). Tratado de Responsabilidad Civil. 2da. ed. Navarra España, 304.
31. Sagüés, Néstor (1997) Elementos de Derecho constitucional. Segunda edición, tomo II. Buenos Aires: Astrea,700-701.
32. Indacochea Prevost, Úrsula (2008) ‘Calle de las Pizzas’ y Ponderación Constitucional», En: Círculo de Derecho Administrativo - Revista de Derecho Administrativo, No. 5, Lima, 2008,291-296.

33. Indacochea Prevost, Úrsula (2008) ¿Razonabilidad, proporcionalidad o ambos? Una propuesta de delimitación de sus contenidos a partir del concepto de ponderación». En Themis. Revista de Derecho, número 55.

## **RESOLUCIONES Y SENTENCIAS**

1. Casación N° 18190-2016-LIMA.
2. Resolución del Tribunal de Fiscalización Laboral N° 498-2021-TRIFIL.
3. Tribunal Constitucional: expediente 2192-2004-AA/TC).
4. Sentencia del Tribunal Constitucional N° 2192-2004-AA /TC
5. Sentencia del Tribunal Constitucional N.º 007-2006-PI-TC
6. Casación N° 18190-2016-Lima

## **LEGISLACIÓN**

1. Congreso de la República. Constitución Política del Perú, 29 de diciembre de 1993.
2. Ley del Procedimiento Administrativo General – Ley N°27444, promulgada el 10 de abril de 2001.
3. Ley General de Inspección de Trabajo – Ley N°28860, promulgada el 19 de julio de 2006.
4. Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, promulgada el 29 de octubre del 2006.
5. Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, publicada mediante D.S. N° 005-2012-TR, promulgada el 24 de abril del 2012.

6. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Ley N° 29783, promulgada el 19 de agosto del 2011.



**2° JUZGADO DE TRABAJO - ZONA 01**

**EXPEDIENTE : 00542-2020-0-3207-JR-LA-02**

**MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACION  
U OTROS BENEFICIOS ECONOMICOS**

**JUEZ : SOTO ZEVALLOS MARIA STEPHANY**

**ESPECIALISTA : RIVADENEYRA AQUIJE CESAR AUGUSTO**

**DEMANDADO : HILANDERIA DE ALGODON PERUANO S.A.,**

**DEMANDANTE : AGUSTIN PAUCAR DE DELGADO, VILMA**

**SENTENCIA**

**RESOLUCIÓN NÚMERO CINCO**

**San Juan de Lurigancho, 22 de octubre del 2021**

**VISTO** lo obrante en autos y **OÍDO** lo expuesto por las partes procesales en la audiencia de juzgamiento, el presente proceso se encuentra expedido para emitir sentencia:

**I. MEDIOS DE DEFENSA TECNICO**

La parte demandada no formuló medio de defensa técnico.

**II. PRETENSIONES MATERIA DE JUICIO**

En audiencia de conciliación, sin observación de ninguna de las partes, constituyen pretensiones materia de juicio las siguientes:

- 1.1. Se ordene el pago de Indemnización por Daños y Perjuicios por los conceptos de:
  - Lucro Cesante, en la suma de S/ 17,479.94 Soles.
  - Daño Moral y a la persona, en la suma de S/ 150,000.00 Soles.
- 1.2. Se ordene el pago de intereses legales, costas y costos del proceso.

**III. POSICION DE LAS PARTES:**

En mérito a las pretensiones materia de juicio, las partes exponen sus posiciones señalando lo siguiente:

**Demandante.** – refiere que:

- i) Prestó servicios para la demandada desde el 17 de febrero del 2014 al 04 de setiembre del 2018, ocupando el cargo de auditora en el área de acabados.
- ii) Con fecha 04 de setiembre del 2018, fue cesada por causal de invalidez permanente, ocasionado como consecuencia del accidente de trabajo sufrido en el centro laboral el día 14 de octubre 2015.
- iii) Con fecha 13 de octubre del 2015, en circunstancias en que bajaba las escaleras (desplazándose desde el segundo piso área de auditoría al primer piso, área de confecciones) chocó con otra compañera de trabajo, lo que generó su caída por las escaleras del segundo piso, teniendo como diagnóstico” Tenosinovitis crónica distrófica” en pie y tobillo derecho, lo que generó una incapacidad parcial permanente.
- iv) El accidente laboral es responsabilidad de la demandada conforme lo ha señalado Sunafil al no haber acreditado la prevención de accidentes y al no haber cumplido con brindar formación e información a la trabajadora sobre riesgos específico, relacionado con el puesto de trabajo que ostenta y relacionado con las actividades y funciones que desarrollaba, esto es, en su calidad de auditora de calidad.
- v) Se encuentran presentes todos los elementos de la responsabilidad civil, antijuricidad, daño, relación causal y factor de atribución.
- vi) El lucro cesante lo constituye las remuneraciones dejadas de percibir, ya que los trabajadores que sufren accidente de trabajo durante la jornada laboral deben ser indemnizados en aplicación de ley y diversas jurisprudencias establecidas.
- vii) Acredita el accidente laboral con el Informe de Sunafil – Imputación de Cargos N°122-2019-SUNAFIL/ILM/AI1 de fecha 18 de junio de 2019, mediante el cual se le atribuye a la demandada la comisión de infracción como muy grave en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo al comprobarse la invalidez parcial y permanente de la demandante como consecuencia del accidente de trabajo.
- viii) Respecto al daño moral, la demandada no ha considerado el estado en que se encontraba, pues el accidente laboral le ocasionó aflicción y sufrimiento, afectando gravemente su salud mental y afectando a sus seres queridos; a pesar de ello la cesaron con fecha 04 de setiembre del 2018, lo que acredita con el Informe de salud mental-Informe Psicológico donde le diagnosticaron depresión leve y le recomendaron llevar terapias individuales.

**Demandada.** – refiere que:

- i) Reconoce que la demandante prestó servicios para su representada desde el 17 de febrero del 2014 al 04 de setiembre del 2018, en el cargo de auditora del área de acabados, teniendo la condición de obrera.
- ii) Su cese se realizó en el marco de la ley, conforme al inciso e) del artículo 16° del Decreto Supremo N°003-97-TR, T.U.O de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- iii) Una vez tomado conocimiento del accidente del cual fue víctima la demandante se le brindó la atención inmediata, a través de los servicios médicos contratados por la compañía de seguros a cargo de la cobertura de salud de los trabajadores de las empresas.
- iv) El demandante tubo descanso médico en los siguientes periodos:
  - ✓ 10/2015 a 03/2017, acumulando 347 días, los cuales fueron pagados por el empleador como subsidios (prestaciones económicas), los cuales equivalen a la suma de 776.54 soles mensuales.
  - ✓ Adicionalmente, luego del término de la incapacidad médica decretada fue calificada como de incapacidad temporal y por ello percibió una pensión de invalidez por parte de la aseguradora Pacífico Seguros de Vida a partir de julio del 2017 por la suma de S/ 776.54 soles mensuales, suma que la demandada desconoce para asumir un perjuicio de lucro cesante.
- v) La demandante fue cesada por causal de invalidez absoluta permanente, sin embargo, la actora nunca estuvo desprovista de beneficios por prestaciones de salud y económicas por ocasión del accidente ocurrido por el periodo demandado, puesto que percibió una pensión mensual que rompe la pretensión del lucro cesante.
- vi) La fecha de cese la demandante hizo efectivo el cobro de la liquidación de beneficios sociales conforme se acredita de los medios probatorios adjuntados.
- vii) No se encuentran acreditados los elementos de la responsabilidad civil.
- viii) Cumplió oportunamente con brindar en la etapa de inspección laboral la información y formación necesaria aplicada sobre la demandante cuando estuvo vigente la relación laboral sobre los riesgos específicos en los que respecta a su puesto de trabajo, conforme se acredita con las capacitaciones que se adjuntan como medio probatorio, demostrando así que la demandante fue capacitada.

- ix) El accidente del cual fue víctima la demandante no ocurrió en el desempeño propio de las funciones que tiene a su cargo, sino fue mientras bajaba por las escaleras, trasladándose del segundo nivel al primero, asimismo hizo una actividad que no es identificada como peligrosa.
- x) Respecto al Lucro Cesante, no podría haber lucro cesante por remuneraciones no percibidas por la ley laboral sólo reconoce el pago de remuneraciones devengadas, esto es, el pago de salarios sin prestación efectiva de servicios cuando se ha calificado en un proceso ordinario laboral el despido como nulo.
- xi) Respecto al daño moral, no le corresponde porque no existe antijuricidad en la decisión del empleador ni se actuó con intención de dañarla, por el contrario, le prestaron atención médica por el tiempo que duró su incapacidad laboral, así como percibió una pensión mensual desde que fue declarada su invalidez permanente.
- xii) El Informe Psicológico que presentó la demandante no puede justificar el daño moral pues la evaluación se ha realizado después de mucho tiempo de ocurrido el accidente, tampoco indica que el origen de la depresión leve se producto del accidente de trabajo.
- xiii) Tampoco está probado que la demandante desde el diagnóstico de la depresión leve haya seguido con un tratamiento médico para superar la depresión.

**IV. JUSTIFICACION DE LA DECISION:** Oído lo expuesto por las partes y sus respectivas defensas técnicas en la audiencia de juzgamiento, se considera lo siguiente:

**a. Hechos que no requieren actividad probatoria**

- El vínculo laboral entre las partes por el periodo desde 17.02.2014 al 04.09.2018.
- El motivo del despido fue cese por incapacidad permanente parcial.
- La fecha del accidente fue 14.10.2015
- El cargo desempeñado y la remuneración percibida.

**b. Hechos requeridos de prueba que constituyen la cuestión a debatir**

- Establecer el análisis material y de imputabilidad de la responsabilidad civil sometida a jurisdicción, a efectos de determinar si corresponde la indemnización peticionada.
- Dentro del análisis material se identificará y/o determinará el hecho generador del daño y el daño, así como su nexo causal
- Dentro del análisis de imputabilidad se identificará y/o determinará el factor de atribución imputado a la demandada
- Una vez superado ambos análisis se procederá a establecer el quantum por lucro cesante y daño moral

**c. Admisión de medios probatorios**

**Del demandante:**

- Se incorporaron al proceso los medios probatorios presentados y oralizados en audiencia del numeral 6.1) al 6.6) del escrito de aclaración de pretensiones de fecha 20 de julio del 2021.

**De la demandada:**

- Se incorporaron al proceso los medios probatorios presentados y oralizados en audiencia, siendo todas documentales conforme se verifica del numeral 2.1) al 2.1515) del escrito de contestación de demanda; asimismo, se admite la exhibicional contenida en el numeral 2.16); se admite el oficio contenido en el numeral 2.17) y declaración de parte de la demandante contenido en el numeral 2.18).

**d. Cuestión procesal**

- Ninguna de las partes formula cuestión procesal

**e. Valoración de la prueba incorporada al proceso.** - Incorporada la prueba al proceso y realizada su respectiva actuación, procede su valoración en forma individual y conjunta a efectos de verificar la corroboración de las afirmaciones señaladas por la partes en el interior de la audiencia de juzgamiento.

**Sobre la indemnización por daños y perjuicios, en materia laboral.**

1. La indemnización por daños y perjuicios por responsabilidad contractual, derivada del contrato de trabajo, debe ser analizada dentro del ámbito de la responsabilidad civil, regulada en los artículos 1321° y 1322° del Código Civil, que comprende los conceptos de daño emergente, lucro cesante y daño moral, es decir el resarcimiento económico del daño o perjuicio causado, por inexecución de las obligaciones contractuales laborales responde a esa legislación, aun cuando no tenga desarrollo expreso en la legislación laboral, atendiendo a lo previsto en el Artículo IX del Título Preliminar del Código Civil. (Casación Laboral N°13637-2018-Lima)
2. Las obligaciones de carácter laboral pueden ser entonces objeto de inexecución, o de cumplimiento parcial, tardío o defectuoso, y en caso de que ello obedezca al dolo, culpa inexcusable o culpa leve de una de las partes, esta queda sujeta al pago de la indemnización de daños y perjuicios. Ello es equivalente a sostener que, si el empleador o trabajador incurren en actos u omisiones de sus obligaciones, causando perjuicio a la otra parte, tendrán que responder de los daños ocasionados, de conformidad con el citado artículo 1321° del Código Civil. (Casación Laboral N°13637-2018-Lima)
3. El artículo 1321° del Código Civil, establece “*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 inexecución 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 inexecución. Si la inexecución 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*”. El artículo 1319° del Código Civil, establece “*incurre en culpa inexcusable quien por negligencia grave no ejecuta la obligación*”. Y, el artículo 1330° del Código Civil, establece “*La prueba del dolo o de la culpa inexcusable corresponde al perjudicado por la inexecución de la obligación, o por su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso*”.
4. En esa línea, corresponde verificar la existencia de los requisitos generales de la responsabilidad civil, tales como antijuridicidad, daño, nexo causal y factor de atribución. Así tenemos que una conducta será «**antijurídica** cuando contraviene una

norma prohibitiva y cuando la conducta viola el sistema jurídico en su totalidad, en el sentido de afectar los valores o principios sobre los cuales ha sido construido el sistema jurídico».<sup>1</sup> En el ámbito contractual se acepta que la antijuridicidad siempre es típica, pues ella resulta del incumplimiento total de una obligación, cumplimiento parcial, cumplimiento defectuoso o cumplimiento tardío o moroso. El **daño** «constituye la lesión a todo derecho subjetivo, en el sentido de interés jurídicamente protegido por el ordenamiento jurídico».<sup>2</sup> La **relación de causalidad**, es una « de causa a efecto entre la conducta típica o atípica y el daño producido a la víctima».<sup>3</sup> El **factor de atribución** «es aquel que finalmente determina la existencia de la responsabilidad civil, una vez que se han presentado, en un supuesto concreto de un conflicto social, los requisitos antes mencionados de la antijuridicidad, daño producido y la relación de causalidad».

5. **Respecto a la ilicitud o antijuridicidad.-** En el caso concreto la demandante imputa a la demandada el incumplimiento de la normativa de seguridad y salud en el trabajo, al no haber identificado los peligros y la evaluación de los riesgos específicos a los que estaba expuesta como trabajadora, y no haber realizado capacitación respecto a los peligros y riesgos a los que estaba expuesta; sustentando su afirmación en lo señalado por la SUNAFIL mediante Acta de Infracción N°3692-2018-SUNAFIL/ILM de fecha 05 de noviembre del 2018 (en adelante ACTA). Afirmación que es negada y rechazada por la demandada indicando que sí cumplió con lo dispuesto en la norma sobre la materia, adjuntando documental sobre aquello.
6. Visto el contenido del ACTA se aprecia que se impone multa a la demandada por la concurrencia de dos (02) faltas:
  - a. No acreditar la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos específico a los que estaba expuesta la trabajadora accidentada, como auditor de calidad;

---

<sup>1</sup> Ob. Cit. Taboada Córdova, Lizardo. Página 19.

<sup>2</sup> Ob. Cit. Taboada Córdova, Lizardo. Página 20.

<sup>3</sup> Ob. Cit. Taboada Córdova, Lizardo. Página 21.

b. No acreditar haber brindado información a la trabajadora accidentada sobre riesgos específico fundamentalmente en los que respecta al puesto de trabajo de auditoría de calidad y lo relacionado con la actividad y funciones que desarrollaba; es decir refiere que no se acreditó la realización de capacitación respecto a los peligros y riesgos expuestos antes referidos.

7. La falta a) se sustenta en los artículos 50<sup>4</sup> y 57<sup>5</sup> de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N°29783; así como los artículos 77<sup>6</sup> y 82<sup>7</sup> del D.S. N°005-2020-

---

<sup>4</sup> **Artículo 50.** *Medidas de prevención facultadas al empleador* El empleador aplica las siguientes medidas de prevención de los riesgos laborales: a) Gestionar los riesgos, sin excepción, eliminándolos en su origen y aplicando sistemas de control a aquellos que no se puedan eliminar. b) El diseño de los puestos de trabajo, ambientes de trabajo, la selección de equipos y métodos de trabajo, la atenuación del trabajo monótono y repetitivo, todos estos deben estar orientados a garantizar la salud y seguridad del trabajador. c) Eliminar las situaciones y agentes peligrosos en el centro de trabajo o con ocasión de este y, si no fuera posible, sustituirlas por otras que entrañen menor peligro. d) Integrar los planes y programas de prevención de riesgos laborales a los nuevos conocimientos de las ciencias, tecnologías, medio ambiente, organización del trabajo y evaluación de desempeño en base a condiciones de trabajo. e) Mantener políticas de protección colectiva e individual. f) Capacitar y entrenar anticipada y debidamente a los trabajadores.

<sup>5</sup> **Artículo 57.** *Evaluación de riesgos* El empleador actualiza la evaluación de riesgos una vez al año como mínimo o cuando cambien las condiciones de trabajo o se hayan producido daños a la salud y seguridad en el trabajo. Si los resultados de la evaluación de riesgos lo hacen necesarios, se realizan: a) Controles periódicos de la salud de los trabajadores y de las condiciones de trabajo para detectar situaciones potencialmente peligrosas. b) Medidas de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

<sup>6</sup> **Artículo 77.-** *La evaluación inicial de riesgos debe realizarse en cada puesto de trabajo del empleador, por personal competente, en consulta con los trabajadores y sus representantes ante el Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esta evaluación debe considerar las condiciones de trabajo existentes o previstas, así como la posibilidad de que el trabajador que lo ocupe, por sus características personales o estado de salud conocido, sea especialmente sensible a alguna de dichas condiciones. Adicionalmente, la evaluación inicial debe:* a) Identificar la legislación vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo, las guías nacionales, las directrices específicas, los programas voluntarios de seguridad y salud en el trabajo y otras disposiciones que haya adoptado la organización. b) Identificar los peligros y evaluar los riesgos existentes o posibles en materia de seguridad y salud que guarden relación con el medio ambiente de trabajo o con la organización del trabajo. c) Determinar si los controles previstos o existentes son adecuados para eliminar los peligros o controlar riesgos. d) Analizar los datos recopilados en relación con la vigilancia de la salud de los trabajadores.

TR, Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo. Analizada en conjunto la citada normativa este despacho concluye que efectivamente es obligación del empleador identificar los peligros y evaluar los riesgos existentes o posibles en materia de seguridad y salud en el trabajo, el cual debe efectuarse en cada puesto de trabajo.

8. Ante ello cabe preguntarse ¿la demanda cumplió con identificar los peligros y evaluar los riesgos existente o posibles en materia de seguridad y salud en el trabajo, respecto al puesto ocupado por la demandante? Es necesario considerar que, es obligación del empleador probar haber cumplido todas sus obligaciones legales y contractuales, especialmente las de seguridad, así como haber actuado con la diligencia ordinaria al ejercer su deber de garantizar, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida y la salud de sus trabajadores.
9. Conforme se aprecia del contenido del ACTA, la demandada exhibió ante la SUNAFIL el IPER (Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos), sin embargo, a criterio del inspector aquel documento no identifica el peligro y evaluación del riesgo relacionado a la actividad frecuente que realizaba la demandante, la cual consistía en el traslado de prendas.
10. En el presente proceso, se incorpora como prueba la documental citada en líneas precedentes <IPER> donde se advierte el puesto de trabajo de la demandante (Auditor de calidad), la función o actividad que desempeña el cual consiste en la “*inspección de prendas, control de calidad de prendas*”, así como la identificación del peligro, la evaluación de riesgos y las consecuencias. Si bien el inspector en el acta de infracción señala que la demandada no cumplió con identificar el peligro y evaluar el riesgo relacionado a la actividad frecuente que realizaba la demandante, esto el traslado de prendas; cierto es que primero se debe determinar si el traslado de

---

<sup>7</sup> **Artículo 82.-** *El empleador debe identificar los peligros y evaluar los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores en forma periódica, de conformidad con lo previsto en el artículo 57 de la Ley. Las medidas de prevención y protección deben aplicarse de conformidad con el artículo 50 de la Ley.*

prendas constituye una actividad frecuente de la demandante y si forma parte de su cargo asignado y desempeñado.

11. Visto la prueba actuada se advierte la documental denominada “matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos” <IPER> donde se indica que la función o actividad que desempeñaba la demandante como “auditor de calidad” consistía en inspeccionar las prendas y controlar la calidad de estas. Es decir, la actividad de trasladar prendas no forma parte de la actividad frecuente que desempeñaba la demandante como auditora de calidad; lo cual se ratifica con la propia declaración de la demandante, quien en el minuto 37:34 de la audiencia de juzgamiento señaló que su rol de trabajo consistía en la revisión de las prendas de vestir, ya que *“sus prendas tenía que salir A1, buena medida, calidad y planchado”*; sumado a ello en el minuto 42:17 señaló que era la primera vez que realizaba el traslado de prendas porque había otros trabajadores que se encargaban de subir y bajar las prendas, sin embargo ella decidió hacerlo porque era la encargada de calidad. Afirmaciones que refuerzan la conclusión arribada por esta judicatura.
12. Bajo dicho contexto, analizada la documental denominada “matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos” <IPER>, a la luz de la normativa vigente, así como lo declarado por la demandante, se concluye que la demandada cumplió con identificar los peligros y evaluar los riesgos existente o posibles en materia de seguridad y salud en el trabajo, respecto al puesto ocupado por la demandante.
13. De otro lado, la falta b) se sustenta en lo dispuesto en los artículos 27<sup>o8</sup>, 49<sup>o9</sup>, 50<sup>o10</sup> y 52<sup>o11</sup> de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N°29783, así como en los

---

<sup>8</sup> **Artículo 27.** Disposición del trabajador en la organización del trabajo El empleador define los requisitos de competencia necesarios para cada puesto de trabajo y adopta disposiciones para que todo trabajador de la organización esté capacitado para asumir deberes y obligaciones relativos a la seguridad y salud, debiendo establecer programas de capacitación y entrenamiento como parte de la jornada laboral, para que se logren y mantengan las competencias establecidas.

<sup>9</sup> **Artículo 49.** Obligaciones del empleador El empleador, entre otras, tiene las siguientes obligaciones: (...) 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.

artículos 27<sup>o12</sup> y 29<sup>o13</sup> del D.S. N°005-2020-TR, Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo. Analizada la normativa en conjunto se concluye que efectivamente es obligación del empleador realizar capacitaciones a los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, el cual debe efectuarse tomando en cuenta el puesto de trabajo.

14. Ante ello cabe preguntarse ¿la demandada cumplió con capacitar a la demandante en materia de seguridad y salud en el trabajo, tomando en cuenta su puesto de trabajo? Si bien del ACTA se verifica que el inspector determinó que la demandada no cumplió con brindar formación e información a la trabajadora sobre los riesgos

---

<sup>10</sup> **Artículo 50.** *Medidas de prevención facultadas al empleador* El empleador aplica las siguientes medidas de prevención de los riesgos laborales: (...) f) Capacitar y entrenar anticipada y debidamente a los trabajadores.

<sup>11</sup> **Artículo 52.** *Información sobre el puesto de trabajo* El empleador transmite a los trabajadores, de manera adecuada y efectiva, la información y los conocimientos necesarios en relación con los riesgos en el centro de trabajo y en el puesto o función específica, así como las medidas de protección y prevención aplicables a tales riesgos.

<sup>12</sup> **Artículo 27.-** *El empleador, en cumplimiento del deber de prevención y del artículo 27 de la Ley, garantiza que los trabajadores sean capacitados en materia de prevención. La formación debe estar centrada:* a) *En el puesto de trabajo específico o en la función que cada trabajador desempeña, cualquiera que sea la naturaleza del vínculo, modalidad o duración de su contrato.* b) *En los cambios en las funciones que desempeñe, cuando éstos se produzcan.* c) *En los cambios en las tecnologías o en los equipos de trabajo, cuando éstos se produzcan.* d) *En las medidas que permitan la adaptación a la evolución de los riesgos y la prevención de nuevos riesgos.* e) *En la actualización periódica de los conocimientos. La Autoridad Administrativa de Trabajo brinda servicios gratuitos de formación en seguridad y salud en el trabajo; estas capacitaciones son consideradas como válidas para efectos del cumplimiento del deber de capacitación a que alude el artículo 27 de la Ley”.*

<sup>13</sup> **Artículo 29.-** *Los programas de capacitación deben:* a) *Hacerse extensivos a todos los trabajadores, atendiendo de manera específica a los riesgos existentes en el trabajo.* b) *Ser impartidos por profesionales competentes y con experiencia en la materia.* c) *Ofrecer, cuando proceda, una formación inicial y cursos de actualización a intervalos adecuados.* d) *Ser evaluados por parte de los participantes en función a su grado de comprensión y su utilidad en la labor de prevención de riesgos.* e) *Ser revisados periódicamente, con la participación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, y ser modificados, de ser necesario, para garantizar su pertinencia y eficacia.* f) *Contar con materiales y documentos idóneos.* g) *Adecuarse al tamaño de la organización y a la naturaleza de sus actividades y riesgos. En el caso del Sector Público las acciones de capacitación se realizan en el marco de lo establecido en el Decreto Legislativo N°1025, sin perjuicio de lo dispuesto en el presente Reglamento.*

específicos relacionada a la actividad que desempeña; sin embargo vista la prueba incorporada al proceso se aprecia que la demandante recibió capacitaciones, tales como capacitación sobre “Identificación de peligros y evaluación de riesgo (IPER)/ Política de SST”, sobre “Procedimiento de trabajo seguro” y sobre “Plan de respuesta ante situaciones de emergencia”, documentales de cuyo contenido se aprecia los datos de la demandante, el número de su documento nacional de identidad, su firma como participante y el cargo que desempeña.

15. Si bien no obra documento específico que indique capacitación relacionado al cargo de la demandante, ello no puede conllevar a presumir que las capacitaciones señaladas en el párrafo anterior se efectuaron sin tomar en cuenta la actividad que desempeñaba la demandante. Aunado a ello debe tenerse presente lo manifestado por la demandante en audiencia, quien si bien negó haber recibido capacitaciones sin embargo luego entró en contradicción pues indicó que si le brindaron charlas.
16. Bajo dicho contexto, en mérito a la prueba admitida y actuada, así como lo oralizado por las partes en audiencia, este despacho llega a la conclusión de que la demandada cumplió la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo respecto a la identificación de los peligros y evaluación de los riesgos existentes y respecto a brindar las capacitaciones a los trabajadores, ambos que incluyeron al puesto ocupado por la demandante. Cabe precisar que si bien en el ACTA se determina lo contrario, cierto es que aquella conclusión deriva de un criterio adoptado por el inspector del SUNAFIL, para quien la documentación aportada por la demandada no resultaba ser específica en relación a la actividad frecuente que, según aquel, desarrollaba la demandante, esto es el traslado de prendas, omitiendo considerar que el cargo desempeñado por la demandante era el de auditor de calidad, cargo que ha sido considerado en el IPER así como en las capacitaciones recibidas por la demandante; no existiendo prueba incorporada al proceso que demuestre lo contrario, máxime si se ha determinado en la presente resolución que la actividad de traslado de prendas no resultaba ser una actividad frecuente que realizaba la accionante.
17. Sin perjuicio de lo señalado líneas arriba, a criterio de esta Judicatura el accidente del cual fue víctima la demandante no fue producto de una conducta negligente o arbitraria del empleador; conclusión que se desprende de contenido del ACTA

cuando se señala en el subtítulo “*Descripción del accidente*” que “*la trabajadora realizó una maniobra inadecuada para traslado de productos*”. Asimismo, señala que el accidente se produjo por “*una conducta inapropiada por la trabajadora*”. En ese sentido esta Judicatura considera que el accidente del cual fue víctima la demandante fue un hecho que pudo haberle ocurrido a cualquier trabajador sin importar el cargo desempeñado, tanto más si estamos ante una maniobra inadecuada e inapropiada; tanto más si dicho accidente ocurrió cuando estaba bajando las escaleras y no en el puesto de trabajo de la demandante.

18. Por último, debemos señalar que el ACTA es de fecha 05 de noviembre del 2018 y la imputación de cargos es de fecha 18 de junio del 2019; documentales emitidos tres y cuatro años después de haber ocurrido el accidente, esto es, 14 de octubre del 2015; es decir no fueron investigaciones continuas desde la fecha en que ocurrió el accidente.
19. Respecto a **la relación de causalidad** entre el daño y el hecho generador del daño, recurrimos a la teoría de la causalidad adecuada <aquel suceso que normalmente origina un daño y este puede ser considerado como causa del evento que lo produjo>. Es decir, para que exista una relación causal, la acción tiene que ser idónea para producir el efecto operado, vale indicar tiene que haberse producido normalmente.
20. Ahora bien, estando que se ha determinado en la presente resolución que la demandada cumplió con lo establecido en la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo, no podría establecerse conexión entre el daño y el hecho generador de aquel, pues éste último no ha sido determinado ni identificado, según lo postulado por la demandante.
21. Sin perjuicio a lo anterior, es importante señalar que la propia parte demandante, en audiencia de juzgamiento, señaló que luego de ocurrido el accidente la trasladaron inmediatamente al tópico de la empresa y al ver que la lesión era algo delicado la trasladaron a la clínica Limatambo y posteriormente a la Clínica Ricardo Palma. Así mismo refiere que no estuvo conforme con la atención que le brindaron los médicos de la Clínica Limatambo, puesto que el primer médico le dijo que la lesión no era grave, indicando que no le brindaron el tratamiento adecuado; y ante el hecho de que

seguía mal aunado a sus reclamos, le cambiaron de médico; éste último le dijo que se trataba de una lesión delicada por ello debieron enyesarla, a lo que le brindaron dicho tratamiento, pero seguía mal. A consecuencia de ello, solicitó a la asistente social que la cambiaran de clínica, a lo que accedieron y la derivaron a la Clínica Ricardo Palma donde le brindaron un mejor tratamiento, sin embargo, el médico que la atendió le manifestó que había pasado mucho tiempo desde su lesión (un año aproximadamente), que tenía roto los ligamentos del tobillo, recomendándole urgente la operación, no garantizándole un resultado favorable por el tiempo que había transcurrido, puesto que la lesión era crónica, sin embargo refiere que seguía sintiéndose mal y posteriormente declararon su incapacidad parcial permanente. Finalmente cabe precisar que la demandante indicó que el médico que la atendió en la Clínica Ricardo Palma le manifestó que debió demandar a la clínica Limatambo porque no le brindaron un tratamiento adecuado.

22. En ese sentido, de lo alegado por la propia demandante se puede concluir que la declaración de su incapacidad parcial permanente no necesariamente es producto del accidente que ocurrió con fecha 14 de octubre del 2015 en las instalaciones de la demandada, sino puede provenir de la mala praxis brindada por el médico tratante de la Clínica Limatambo. Siendo ello así, estamos que responsabilidad alegada por el daño ocasionado en perjuicio de la demandante podría recaer en un tercero y no en la demandada; lo que diluye el posible nexo causal entre el accidente de trabajo y la incapacidad permanente parcial que padece la demandante.
23. **Respecto al factor de atribución.** – Al respecto, debemos señalar que, si bien no se ha acreditado que la demandada incumplió la normativa de seguridad y salud en el trabajo, empero sí lo ésta la existencia del daño alegado (incapacidad parcial permanente); sin embargo, dicho daño no le puede ser atribuido a la demandada pues no se ha determinado el nexo causal entre el hecho generador del daño y daño.
24. Sin perjuicio a lo señalado en el párrafo anterior debe tenerse que vista la prueba se advierte que la demandante viene percibiendo, desde agosto del 2018, pensión de invalidez por la suma de s/. 787.61 soles mensuales, que equivale al 50% de la remuneración que percibía.

25. En mérito a lo expuesto, no se encuentra acreditado todos los elementos de la responsabilidad civil, pues la parte demandante no ha acreditado los hechos afirmados; por lo que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 200° del Código Procesal Civil la demanda debe ser declarada infundada.

26. Finalmente cabe precisar que si bien en el VI Pleno Supremo en materia laboral, realizado en setiembre y octubre del 2017, se acordó *“el empleador como garante de la seguridad y salud en el centro laboral, siempre será responsable por cualquier evento dañoso para la vida o salud del trabajador”*; cierto también es que en forma posterior al citado acuerdo, la Corte Suprema de Justicia de la República ha emitido pronunciamiento que no ratifica el acuerdo adoptada por el pleno, empero sí consolida lo decidido por este despacho. Así tenemos:

- **Casación Laboral N°13637-2018-Lima**, de fecha 04 de mayo del 2021; donde se indicó *“conforme lo reseñado se evidencia que, la demandada presentó como medios probatorios que acreditan (...) el cumplimiento de su deber de prevención, con la finalidad de eliminar los posibles riesgos, máxime aún si dichos medios probatorios, no fueron tachados por la parte demandante, por tanto, subsiste su eficacia probatoria”*. Pronunciamiento que ratifica lo decidido en **Casación Laboral N°18190-2016-Lima**, donde su décimo considerando señala *“(…) Previamente, debemos decir que si bien se trata de un proceso laboral, también lo es que al tratarse de un accidente de trabajo por responsabilidad contractual se está aplicando supletoriamente las normas del Código Civil, por lo que corresponde que el actor demuestre el daño sufrido y la negligencia de la demandada por el incumplimiento de sus obligaciones, conforme lo establece el artículo 1330° del Código Civil, probado estos hechos se podrá determinar el quantum indemnizatorio”*.

**Sobre las costas y costos:**

27. La condena de costos y costas procesales, como se ha señalado no requieren ser demandadas, sin embargo, su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia; siendo que para su otorgamiento se deberá tener en cuenta lo establecido en el artículo 410 del Código Procesal Civil, que señala que las costas están constituidas por las tasas judiciales, los honorarios de los órganos de auxilio judicial y los demás gastos judiciales realizados en el proceso y

que los costos, según el artículo 411 del mismo cuerpo legal, están referidos al honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial.

28. En ese sentido, si bien la demandante tiene la condición de parte vencida, sin embargo, atendiendo a la naturaleza de las pretensiones invocadas en el presente caso, se advierte que tuvo motivos razonables para demandar, en la medida que la demandada fue objeto del pago de una multa impuesta por la Sunafil y en mérito a ello postulo indemnización por daños y perjuicios derivados del incumplimiento indicado por la SUNAFIL; por lo que esta Judicatura la exime del pago de costas y costos del proceso.

**FALLO:**

Por los fundamentos expuestos, de conformidad con el artículo 1° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley N°29497, la Señora Juez del Segundo Juzgado de Trabajo Permanente de la Zona 01 de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, impartiendo Justicia a nombre de la Nación, **HA RESUELTO:**

- Declarar **INFUNDADA** la demanda seguida por **VILMA AGUSTIN PAUCAR DE DELGADO** contra **HILANDERIA DE ALGODON PERUANO S.A.**, sobre **INDEMNIZACION POR DAÑOS y PERJUICIOS**, en mérito a lo expuesto en la presente resolución.

**NOTÍFIQUESE a las partes en sus respectivas casillas electrónicas<sup>14</sup>.**

---

<sup>14</sup> Las partes tienen expedito su derecho a impugnar la decisión judicial una vez que notificadas sean con la presente resolución, en sus respectivas casillas electrónicas; debiendo considerar lo preceptuado en el artículo 155° C de la Ley Orgánica del Poder Judicial.