

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ**

**Facultad de Derecho**



**Informe Jurídico sobre la Resolución Casatoria Laboral 11947-  
2015-PIURA**

Trabajo de suficiencia profesional para optar el título profesional de  
Abogado

Autor:

***Daniel Rodrigo Lázaro Tafur***

Asesor(es):

***Estela Encarnación Ospina Salinas***

Lima, 2022

## **RESUMEN**

El presente informe jurídico tiene por objetivo analizar la aplicación supletoria de las reglas de responsabilidad civil en las relaciones laborales y, en específico, en supuestos de accidente de trabajo. Para ello, se ha tomado como premisa principal que los fundamentos y principios del Derecho del Trabajo condicionan la aplicación de las reglas de responsabilidad civil. En este aspecto, se desarrolla el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, el deber de prevención, deber de responsabilidad y la previsibilidad como criterios fundamentales a fin de determinar la responsabilidad del empleador, así como sus límites frente a la determinación de supuestos de liberación de responsabilidad por causa no imputable. En consecuencia, se desarrollarán los alcances de las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo del empleador (V-SUR S.A.C.) y de la empresa contratista (Río Blanco Cooper S.A.) frente a la existencia de supuestos riesgos “exógenos” a la labor desempeñada (invasión a un campamento minero) que fueron previsibles para ambas Empresas. Asimismo, se analizarán los fundamentos jurídicos emitidos por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia del Perú, frente a la determinación de responsabilidad civil, el régimen de responsabilidad civil aplicable a las relaciones laborales y los elementos a analizar para la configuración de responsabilidad.

**Palabras clave:** Seguridad y Salud en el Trabajo, Deber de Prevención, Previsibilidad, Responsabilidad civil del empleador, Hecho determinante de tercero

## **ABSTRACT**

*The objective of this report consists of analyzing the supplementary applicability of the civil liability rules in labor relations and, specifically, in cases of labor accidents. For this purpose, the main premise adopted is that the foundations and principles of labor law condition the applicability of the civil liability rules. In this aspect, the right to occupational safety and health, the duty of prevention, duty of responsibility and foreseeability are developed as fundamental standards to determine the employer's liability, as well as its limits against the determination of assumptions of release from liability due to non-imputable cause events. Consequently, the scope of the employer's and the contractor's obligations occupational health and safety obligations will be developed in relation to "exogenous" risks of the work performed (in the specific case, an invasion of a mining camp) that were foreseeable for both companies. In addition, we will analyze the legal grounds issued by the Second Chamber of Constitutional and Social Transitory Law of the Supreme Court of Justice of Peru, regarding the*

*determination of civil liability, the civil liability regime applicable to labor relations and the elements to be analyzed for the configuration of liability.*

*Key words: occupational safety and health, foreseeability, duty of present, employer's liability, release from liability*

## **ÍNDICE**

<b>PRINCIPALES DATOS DEL CASO .....</b>	<b>1</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>II. IDENTIFICACION DE LOS HECHOS RELEVANTES .....</b>	<b>3</b>
<b>1. Antecedentes relevantes al proceso: .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Sobre el proceso judicial: Posiciones de las partes y pronunciamiento de las instancias judiciales.....</b>	<b>4</b>
<b>2.1. Fundamentos de la demanda .....</b>	<b>4</b>
<b>2.2. Fundamentos de las Empresas codemandadas .....</b>	<b>5</b>
<b>2.3. Sentencia de primera instancia.....</b>	<b>6</b>
<b>2.4. Recurso de apelación .....</b>	<b>7</b>
<b>2.5. Sentencia de segunda instancia .....</b>	<b>8</b>
<b>2.6. Recurso de casación de codemandadas.....</b>	<b>9</b>
<b>2.7. Resolución casatoria .....</b>	<b>10</b>
<b>III. IDENTIFICACION DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS DEL CASO.....</b>	<b>11</b>
<b>IV. ANALISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS.....</b>	<b>12</b>
<b>1. Problema jurídico principal: Determinar la aplicación de las reglas de responsabilidad civil en el ámbito laboral tomando en consideración las particularidades propias de la materia que refuerzan la protección del trabajador en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. ....</b>	<b>12</b>
<b>1.2. Particularidades del derecho laboral que dotan de especial protección a la tutela resarcitoria del trabajador.....</b>	<b>15</b>
<b>1.2.1. Principio protector como fundamento del derecho a trabajar en condiciones seguras.....</b>	<b>16</b>
<b>1.2.2. Deber de prevención y responsabilidad en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo .....</b>	<b>18</b>
<b>2. Problema jurídico secundario: Determinar el sistema de responsabilidad aplicable y existencia de incumplimiento en materia de Seguridad y Salud en el trabajo en el caso concreto .....</b>	<b>21</b>
<b>2.1. Sistemas de responsabilidad civil: Responsabilidad por inejecución de obligaciones y responsabilidad extracontractual.....</b>	<b>21</b>

2.2. Determinación de las obligaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Empresa principal y contratista.....	23
2.3. Responsabilidad solidaria: Alcance de la responsabilidad por incumplimiento de la Empresa principal y contratista .....	25
2.4. Análisis de cumplimiento y postura en el caso concreto ¿accidente de trabajo o supuesto de irresponsabilidad referido a hecho determinante de tercero? .....	27
3. Segundo problema jurídico secundario: Determinación de los elementos de daño; criterio de imputación y análisis de cuantificación del daño.....	30
3.1. Análisis de los requisitos del daño (lucro cesante y daño moral) .....	30
3.2. Análisis del criterio de imputación aplicable al caso concreto (responsabilidad subjetiva u objetiva) .....	32
V. CONCLUSIONES .....	33
VI. BIBLIOGRAFIA.....	35



## **PRINCIPALES DATOS DEL CASO**

<b>Expediente:</b>	<b>Casación Laboral No. 11947-2015-PIURA</b> (Exp. 2356-2010-0-2001-JR-LA-02)
<b>Demandante:</b>	Yennifer Beczabet Mendoza Palacios (Cónyuge superviviente del señor Joel Martín Severino Zapata)
<b>Demandados:</b>	Empresa Río Blanco Cooper S.A. V-SUR S.A.C.
<b>Materias:</b>	Derecho del Trabajo / Seguridad y Salud en el Trabajo / Responsabilidad Civil
<b>Primera instancia:</b>	Tercer Juzgado Laboral de Descarga Transitorio de Piura
<b>Segunda instancia:</b>	Sala Laboral Permanente de Piura
<b>Corte Suprema:</b>	Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria

### **I. INTRODUCCIÓN**

La tutela en el ámbito de las relaciones civiles corresponde a los distintos mecanismos de protección que existen a fin de proteger los intereses de los particulares frente a su lesión o amenaza de lesión (Fernández, 2019). En función al interés protegido, así como el supuesto de lesión o amenaza de lesión, existirán mecanismos de tutela diversos que permitirán proteger la situación jurídica afectada (tutela resarcitoria, tutela restitutoria, tutela satisfactiva, etc.). Asimismo, adoptando el modelo que unifica el derecho y el remedio (Saavedra, 2014)<sup>1</sup>, podemos definir al remedio como aquel mecanismo específico en virtud del cual se protege una situación jurídica subjetiva o interés tutelable (Posada, 2019).

Adolfo Di Majo (2005) resalta el carácter transversal de la tutela determinando que, al igual que existen diversos mecanismos de tutela aplicables al ámbito civil, estos podrían aplicarse a las distintas ramas como el derecho penal, administrativo, laboral; precisando que cada ámbito tendrá sus particularidades que permitirán ampliar, delimitar o reforzar los derechos a ser

---

<sup>1</sup> Como señala Saavedra (2014), la aplicación de la tutela jurídica y la relación entre el derecho y el remedio varía en función al sistema jurídico en el cual nos encontremos. De esta forma, el autor identifica distintos modelos como: i) *“el modelo que prepondera el remedio”* (propio del sistema del *Common Law* en el cual el derecho existe previo reconocimiento por parte de los tribunales del mecanismo de protección); ii) *“el modelo que prepondera el derecho sustancial”* (propio del derecho continental en el cual se reconoce el derecho mediante una norma y, posterior a ello, se reconoce el remedio) y iii) *“el modelo que unifica el derecho y el remedio”*. En relación con este último, el autor señala que se integra el remedio al derecho interpretándolo como mecanismos de protección a efectos de tutelar interés relevante en caso de lesión o amenaza de lesión.

protegidos a través de la tutela jurídica sustancial. En las relaciones laborales es posible identificar diversos remedios en función a las distintas lesiones o amenazas de lesiones existentes a nivel individual o colectivo<sup>2</sup>. A manera de ejemplo, en las relaciones individuales de trabajo es posible identificar mecanismos de tutela cesatoria frente a lesión o amenaza de lesión (cese de actos de hostilidad); tutela satisfactiva o de cumplimiento (cumplimiento de obligaciones laborales del empleador o trabajador) y tutela resarcitoria frente a la existencia de daños (derivados de una oferta discriminatoria, por un accidente de trabajo o por el despido).

En atención a ello, el presente informe se encuentra enfocado en la tutela resarcitoria y tiene como finalidad brindar un alcance de la aplicación de las reglas de responsabilidad civil en las relaciones de trabajo en supuestos de accidentes en escenarios de subcontratación (intermediación). Es así como se tomará en consideración las particularidades del Derecho del Trabajo a efectos de determinar si, en virtud de ellas, se amplía, delimita o refuerzan las reglas de responsabilidad civil en función al análisis de cumplimiento del derecho al trabajo en condiciones seguras materializado en el deber de prevención. Del mismo modo, se analizará la implicancia de la previsibilidad como en la prevención de riesgos y como límite para el empleador de los supuestos de causa no imputable.

En atención a ello, la resolución materia de análisis corresponde a uno de los pronunciamientos de la Corte Suprema más relevantes con relación a la determinación de responsabilidad por accidente de trabajo al tomar como criterio la previsibilidad para el análisis de cumplimiento del deber de prevención de la Empresa principal y contratista. En consecuencia, la resolución permite profundizar sobre la aplicación de las reglas de responsabilidad civil en las relaciones laborales, el contenido del deber de prevención y las obligaciones de la Empresa principal y contratista frente a los riesgos existentes en el centro de trabajo incluyendo aquellos riesgos que son “exógenos” a la actividad de trabajo y que podrían ser conocibles por la Empresa. Esperamos que el análisis realizado pueda aportar al debate jurídico y social respecto a la aplicación de la responsabilidad civil en las relaciones laborales, sus elementos y la determinación de las obligaciones de las Empresas frente a un escenario de accidentes de trabajo.

---

<sup>2</sup> En atención a lo señalado consideramos, en las relaciones laborales, los distintos remedios existentes a fin de tutelar el interés frente a su lesión o amenaza de este podrían variar en función al sujeto titular del derecho (trabajador, empleador o sindicatos) así como en la etapa del desarrollo de relación laboral (relaciones previas a la celebración del contrato de trabajo, cumplimiento del contrato de trabajo, término del vínculo laboral o posterior al término del vínculo laboral).

## II. IDENTIFICACION DE LOS HECHOS RELEVANTES

### 1. Antecedentes relevantes al proceso:

El señor Joel Martín Severino Zapata tuvo un vínculo laboral con la Empresa V-SUR S.A.C. en el cual se desempeñó en el cargo de agente de seguridad asumiendo las funciones de vigilancia y control. La Empresa V-SUR S.A.C. suscribió un contrato de prestación de servicios con la Empresa Río Blanco Cooper S.A. en virtud del cual el primero intermediaba personal al segundo, entre ellos el señor Severino Zapata, a efectos de que realicen la labor de seguridad y vigilancia en el distrito de Carmen de la Frontera en Huancabamba ubicado en el departamento de Piura.

En dicho contexto, **en el año 2009** la Empresa Río Blanco Cooper fue objeto de múltiples ataques a su personal e instalaciones producto de incursiones a sus campamentos mineros. De conformidad con el Informe Policial que obra en el expediente, se señaló que el **5 de enero de 2009** personal de Río Blanco denunciaron ante las autoridades que un grupo aproximado de cien personas encapuchadas ingresaron al campamento armados con piedras y palos e incendiaron las oficinas de la Empresa generando daños su patrimonio y a uno de los trabajadores quien fue herido sin tener conocimiento de su gravedad. Frente a ello, el Comité de Seguridad e Higiene Minera de V-SUR SAC deja constancia que el **27 de febrero de 2009** se llevó a cabo una reunión con la finalidad de adoptar medidas frente a la existencia de una nueva invasión al campamento minero señalando que previamente habían ocurrido dos incursiones. El **30 de marzo de 2009**, la Empresa dispuso la paralización momentánea de las actividades en el campamento desde abril, frente a la existencia de rumores de una posible incursión al proyecto con el fin de generar daños a las instalaciones. La Empresa redujo la presencia a las instalaciones al personal mínimo y amplió de cuatro a seis personas de la Empresa V-SUR a efectos de brindar seguridad en las instalaciones.

De conformidad con lo señalado por el Informe Policial, semanas previas a noviembre de 2009, trabajadores del campamento y personal de otras oficinas del proyecto manifestaron que escucharon rumores referidos a la posibilidad de que el campamento

sea quemado como habría ocurrido en distintas sedes anteriormente en los distritos de Carmen de Frontera, Tambo y otros.

Finalmente, el **1 de noviembre de 2009**, día del incidente, se encontraban en las instalaciones del campamento un supervisor y la presencia de tres vigilantes de la Empresa V-SUR S.A.C.; siendo que los otros vigilantes se localizaban en Piura. Es así como a las 04:00 a.m. aproximadamente irrumpieron violentamente en el campamento minero un grupo de antimineros con armas de fuego y explosivos a efectos de generar daños a la Empresa y al personal que se encontraba en las instalaciones. Como consecuencia de la invasión incurrida, fallecieron personal de Río Blanco Cooper como el administrador; y personal de V-SUR S.A.C. como los tres vigilantes que se encontraban en las instalaciones, entre ellos, el Sr. Severino Zapata quien fue asesinado producto de una herida de bala y de haber sido quemado vivo.

## **2. Sobre el proceso judicial: Posiciones de las partes y pronunciamiento de las instancias judiciales**

### **2.1. Fundamentos de la demanda**

El 13 de agosto de 2010, la Sra. Mendoza (viuda del Sr. Severino Zapata) en representación propia y de su menor hijo interpuso demanda laboral de indemnización por daños contra Río Blanco Cooper S.A. y V-SUR S.A.C. en la vía ordinaria y en el marco de la Ley Procesal del Trabajo (Ley 26636).

La Sra. Mendoza solicita como petitorio el pago solidario de la suma de S/ 717,541.55 en calidad de indemnización por daños y perjuicios por los conceptos de lucro cesante y daño moral señalando como argumentos principales los siguientes:

- Los demandados incumplieron con su obligación de garantizar el desarrollo del trabajo del Sr. Severino Zapata en condiciones seguras al actuar de manera negligente al no cumplir con la diligencia ordinaria ni adoptar medidas de prevención a efectos de evitar el hecho delictivo incurrido, pese a que se tenía conocimiento de una posible incursión al campamento minero.



- Los demandados no brindaron equipos de protección ni adoptaron medidas para evitar el daño pese a que los hechos han sido confirmados por parte de la Autoridad como es la Policía Nacional del Perú y en medios de comunicación.
- En relación con los montos solicitados, la demandante peticiona el pago por lucro cesante de S/ 537,541.55 correspondientes a las remuneraciones dejadas de percibir por los siguientes 35 años (S/ 399,000.00); la incidencia de beneficios sociales como CTS (S/ 38,791.55); vacaciones anuales (S/ 33,250.00) y gratificaciones (S/ 66,500.00). Finalmente, solicita la suma de S/ 180,000.00 por concepto de daños extrapatrimoniales (daño moral).

## 2.2. Fundamentos de las Empresas codemandadas

Las Empresas V-SUR S.A.C. y Río Blanco Cooper S.A. contestan la demanda solicitando se declare infundada la demanda por los siguientes argumentos:

- **V-SUR S.A.C.** niega que se haya existido un incumplimiento en su obligación de garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores. Precisa que la Empresa cumplió con todas sus obligaciones en relación con la adopción de medidas de prevención en salud y seguridad de su personal.
- No se ha configurado un accidente de trabajo en tanto las normas referidas al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) puntualizan en el inciso g) del artículo 19° que se excluye de dicho concepto aquellos hechos producidos en supuestos de conmoción contra orden público o terrorismo. En esta línea, precisa que se han emitido informes por parte del Ministerio de Trabajo y del Organismo Superior de la Inversión en Energía y Minas que han concluido la inexistencia de accidente de trabajo.
- **Río Blanco Cooper S.A.** señala que el Sr. Severino Zapata sostuvo un vínculo laboral con la Empresa V-SUR S.A.C. siendo esta la única responsable en caso existir algún adeudo laboral, razón por la cual deduce falta de legitimidad para obrar al no tener vínculo alguno con el causante.
- El hecho delictivo ocurrido ha afectado directamente a la empresa Río Blanco Cooper no solo al dañar sus instalaciones, sino también al afectar gravemente a su personal calificado, así como el personal contratado a efectos de brindar

servicios de seguridad, por lo que no puede señalarse que ha sido responsabilidad del Empresa, debiendo ser señalado como un hecho determinante de tercero.

### 2.3. Sentencia de primera instancia<sup>3</sup>

El 1 de setiembre de 2014, el Tercer Juzgado Laboral de Descarga Transitorio de Piura emitió sentencia que declaró fundada en parte la demanda y ordenó el pago solidario ascendente a S/ 201,049.86 por concepto daño patrimonial por lucro cesante (S/ 161,049.86) y daño extrapatrimonial por daño moral (S/ 40,000.00). Los principales fundamentos del magistrado se resumen en los siguientes:

- Se determina como sistema de responsabilidad aplicable el sistema por inejecución de obligaciones analizando como elementos la imputabilidad, antijuridicidad, criterio de imputación, relación de causalidad y daño. Del mismo modo, se establece la obligación solidaria en función a los artículos 24° y 25° de la Ley 27626.
- La Empresa Rio Blanco Copper incurrió en incumplimiento toda vez que conoció de las amenazas de una inminente incursión en el campamento minero que podría generar daños a su personal y a sus instalaciones. Ello en tanto que fueron sus propios trabajadores, y no la Empresa, aquellos que denunciaron los ataques armados en el año 2009 a la Policía Nacional.
- V-SUR SAC no adoptó medidas de prevención adicionales pese a las amenazas y rumores existentes de ser nuevamente atacados, realizando actividades normales de Seguridad y Vigilancia. No resulta aceptable el argumento que el ataque ha obedecido a un ángulo político o social donde se tenía posibilidad de prever el accidente.
- En relación con el lucro cesante se realiza una proyección de 35 años del trabajador fallecido en función a un estimado en el cual se habría desempeñado

---

<sup>3</sup> Cabe señalar que previa a la emisión de la sentencia de fecha 1 de setiembre de 2014 se emitió la sentencia de fecha 17 de noviembre de 2011 mediante la cual se declaró **INFUNDADA** la demanda fundamentando que no presentaron medios probatorios idóneos y suficientes que acrediten que las demandadas incumplieron con las normas seguridad y salud en el trabajo. Dicha sentencia fue declarada nula en segunda instancia mediante Resolución No. 33 del 29 de mayo de 2012.

como trabajador de la Empresa (70 años). No obstante, el Juzgado señala que el trabajador tenía otro compromiso con su conviviente y otro hijo en la ciudad de Sullana concluyendo que el fallecido no convivía con la demandante razón por la cual no existe certeza que haya dejado de percibir las remuneraciones del trabajador fallecido. De esta forma, fija el 10% de lo solicitado para la accionante en calidad de cónyuge ascendente a S/ 53,541.55 y el 20% a su menor hija, ascendente a S/ 107,508.31.

- En relación con el daño moral se determina la suma de S/ 40,000.00 correspondiente S/ 10,000.00 para la cónyuge y S/ 30,000.00 para la menor hija fundamentando el monto en que la muerte repercutió en frustración y dolor para la familia frustrando en medida el proyecto de vida familiar toda vez que el señor tenía otro compromiso y la demandante no ha demostrado que haya dependido de los ingresos del causante.

#### **2.4. Recurso de apelación**

La **parte demandante** interpone recurso de apelación señalando como principales agravios que se incurre en error al reconocer a la Sra. Karla Atoche Correa la condición de conviviente más aún cuando la norma señala que el conviviente tiene derechos sucesorios siempre se cumplan la condición de impedimento matrimonial Del mismo modo, señala que el daño moral fue calculado de manera diminuta.

La empresa **V-SUR S.A.C.** interpone recurso de apelación señalando como argumentos principales agravios los siguientes:

- La recurrente ha cumplido sus obligaciones de seguridad y vigilancia, no solo de acuerdo con el contrato que la vinculaba a la Minera Río Blanco con servicio permanente las 24 horas, sino que ha respetado en el centro de labores las normas de la materia.
- El fallecimiento del Sr. Severino Zapata no fue a causa de un accidente de trabajo, sino por un atentado terrorista político. Así lo señaló el artículo 2.3. literal g) del Reglamento de la Ley No. 26790 y los informes del Ministerio del

Trabajo y el OSINERGMIN, los cuales señalan que en el atentado sufrido no se produjeron accidentes de trabajo.

Por otro lado, la empresa Río Blanco Cooper S.A. interpone recurso de apelación señalando como argumentos principales agravios los siguientes:

- Los daños que supuestamente fueron ocasionados al demandante, no se debieron a una conducta directamente ejercida por la recurrente, ya que la Empresa implementó las medidas de seguridad de acuerdo con la actividad, debiéndose aplicar el artículo 1314° del Código Civil. La responsabilidad recae en el Ministerio del Interior, debiendo implementar políticas de seguridad y lucha contra el terrorismo.
- Se ha realizado una interpretación incorrecta de la Ley que Regula los servicios de intermediación – Ley N° 27626, así la normativa laboral hace referencia a que se presenta un supuesto de responsabilidad solidaria, cuando la empresa de intermediación no cumple con sus obligaciones laborales y de seguridad social, no encontrándose dentro del supuesto de hecho obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. Por otro lado, resulta inaplicable la norma glosada por el A quo, al no haberse configurado un accidente de trabajo.

## **2.5. Sentencia de segunda instancia**

El 6 de mayo de 2015, la Sala Laboral Permanente de Piura confirmó la sentencia y modificando el monto ordenó el pago solidario de S/ 328,157.80 por los conceptos de lucro cesante S/ 288,157.80 y daño moral S/ 40,000.00.

La Sala Laboral fundamenta su decisión en lo siguiente:

- La Sala concluye que se está frente a un accidente de trabajo al fallecer el Sr. Severino Zapata en las instalaciones y con ocasión del trabajo de vigilancia en la empresa minera Río Blanco Cooper por cuenta de la empresa intermediadora V-SUR, no aceptando que es un supuesto excluido por la norma de SCTR.

- Las codemandadas no han cumplido con su deber de prevención toda vez que ha quedado acreditado que tanto la empresa de vigilancia como la usuaria tenían pleno conocimiento de que antimineros ya habían ingresado violentamente a otros establecimientos de la empresa para causar daño incendiando las instalaciones y que existían los rumores de que también harían en el lugar de los hechos, no dando aviso de tal situación de inseguridad a la Policía Nacional quienes tenían la capacidad de gestionar el riesgo inminente. ni mesas de trabajo para conciliar con los antimineros para llegar a un entendimiento o cerrar completamente las instalaciones para no poner en riesgo vidas humanas de trabajadores a su cargo.
- En relación con el lucro cesante, señalan que la conviviente del fallecido no tiene condición de heredera legal. La Sala Laboral estima que el trabajador hubiere continuado laborando hasta la edad de 55 años lo que determina el monto de S/ 288,157.80 correspondiente a las remuneraciones más los beneficios sociales. En referencia al daño moral se señala que queda acreditado con la sola existencia del hecho lo que presume una afectación a los sentimientos, in rep ipsa y, teniendo en cuenta la forma en que falleció el trabajador, se determina la suma de S/ 40,000.00.
- Finalmente, con relación al agravio sobre el pago solidario, resulta de aplicación el artículo 25° de la Ley No. 27626.

## **2.6. Recurso de casación interpuesto por las codemandadas**

El 9 de julio del 2015 el empleador. y la contratista interponen recurso de casación contra la sentencia emitida de segunda instancia señalando como agravios los siguientes:

- **Inaplicación del artículo 1972° del Código Civil** – No ha existido incumplimiento alguno al actuar con debida diligencia encontrándose en un supuesto de causa no imputable al producirse un supuesto de irresponsabilidad por hecho determinante de tercero.
- **Aplicación indebida del artículo 1321° del Código Civil** – El lucro cesante ha sido determinado en base a suposiciones. No puede presumirse que el

demandante habría prestado servicios por veinte años debiendo aplicar la valoración equitativa del Juez en función al artículo 1332° del Código Civil.

- **Contravención a las normas de un debido proceso, consagrado en el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú** – El Colegiado ha incurrido en defectos de motivación al no tomar en consideración los medios probatorios que acreditan que no se configuró un accidente de trabajo.
- **Interpretación errónea de los artículos 24° y 25° de la Ley No. 27626** – La Sala ha incurrido en error al determinar la responsabilidad solidaria de las Empresas en virtud del presenta artículo en tanto que el supuesto de hecho no contempla los adeudos por indemnización por daños por lo que la única responsable es V-SUR S.A.C.
- **Interpretación errónea del literal a) del inciso 2.2.) del artículo 2° del Decreto Supremo No. 003-98-SA** – No se ha incurrido en un supuesto de accidente de trabajo al existir informes del MTPE y OSINERMINING que señalan que se ha incurrido en un hecho delictivo.

## **2.7. Resolución casatoria**

El 30 de noviembre de 2015, se emite la resolución casatoria mediante la cual la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema declaró procedente todas las causales invocadas por las codemandadas con excepción a la referida a la Contravención a las normas de un debido proceso la cual declaró improcedente. Finalmente declaró, por mayoría, infundados los recursos de casación de V-SUR S.A.C. y Río Blanco Cooper S.A. Los principales argumentos señalados por la Sala Suprema se resumen en los siguientes:

- La empresa usuaria y codemandada ya habían sufrido atentados previamente por lo que no se habrían adoptaron medidas suficientes para evitar la configuración de una nueva incursión.
- No se ha incurrido en un hecho determinante de tercero que rompa con la relación de causalidad y libere de responsabilidad a la Empresas toda vez que el hecho delictivo ocurrió en el campamento minero falleciendo el causante en el ejercicio de sus funciones configurándose un accidente de trabajo.

- Las Empresas han incurrido en incumplimiento al incurrir en falta de diligencia y no adoptar medidas para proteger al personal que se encontraba en el campamento minero el día de los hechos incurridos. La Sala Suprema precisa que la Empresa debía recurrir a la Policía Nacional del Perú a efectos de realizar la denuncia y solicitar apoyo a las autoridades policiales.

### **III. IDENTIFICACION DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS DEL CASO**

Una vez identificado los hechos relevantes del presente proceso y del análisis de la resolución, se ha determinado como problema jurídico principal determinar cómo se aplican las reglas de responsabilidad civil en las relaciones laborales considerando la supletoriedad y los principios propios del derecho laboral a fin de determinar si estos condicionan las reglas de responsabilidad brindado una mayor protección y elevando el estándar en las obligaciones del empleador de garantizar el desarrollo del trabajo en condiciones seguras:

- **Primer problema jurídico principal:** Determinar la aplicación de las reglas de responsabilidad civil en las relaciones laborales.

A raíz del problema jurídico principal se desprenderán los problemas jurídicos secundarios en referencia al análisis de las sentencia casatoria en sentido estricto, los cuáles buscarán determinar el sistema de responsabilidad civil aplicable, así como la determinación del alcance de las obligaciones del empleador y la contratista y su cumplimiento en el caso concreto y determinar si como consecuencia de ello nos encontramos frente a un supuesto de accidente de trabajo o causa no imputable por hecho determinante de tercero.

- **Primer problema jurídico secundario:** Determinar el sistema de responsabilidad aplicable y la existencia de incumplimiento en materia de Seguridad y Salud en el trabajo en el caso concreto.

Finalmente, en el segundo problema jurídico secundario se analizará si nos encontramos frente a daños resarcibles y ciertos en referencia al análisis realizado en las instancias sobre el daño moral y lucro cesante; así como determinar el criterio de imputación aplicable al caso objeto

de análisis y determinar si las instancias de mérito han realizado una correcta cuantificación del daño irrogado:

- **Segundo problema jurídico secundario:** Determinación de los elementos de daño; criterio de imputación y análisis de la cuantificación del daño

#### **IV. ANALISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS**

En el proceso objeto de análisis, podemos identificar que el principal punto controvertido gira en torno a determinar si ha existido un incumplimiento por parte de las Empresas V-SUR S.A.C. y la contratista Río Blanco Cooper S.A. por los sucesos incurridos el 1 de noviembre de 2009 o si, al contrario, ha existido un supuesto de causa no imputable señalado por las Empresas como ruptura de la hipótesis causal por el hecho determinante de tercero que exoneraría de responsabilidad a las Empresas. En esta línea, corresponderá analizar la validez del criterio de la Corte Suprema en relación con el criterio de previsibilidad en la prevención de riesgos laborales. Finalmente, se determinará si la Corte Suprema ha realizado un adecuado análisis en relación con los elementos de la responsabilidad civil, en específico, el análisis referido a la al criterio de imputación, así como la existencia; acreditación de los daños alegados y su resarcimiento.

Como cuestión previa al análisis de la resolución casatoria, corresponderá reflexionar sobre la aplicación supletoria de las reglas de la tutela resarcitoria en las relaciones laborales incidiendo en las particularidades del derecho del trabajo que podrían dotar de mayor protección al trabajador y reforzar la exigencia en referencia al cumplimiento de las obligaciones del empleador en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y su posterior responsabilidad por los daños y perjuicios.

#### **1. Problema jurídico principal: Determinar la aplicación de las reglas de responsabilidad civil en las relaciones laborales**

##### **1.1. Tutela jurídica en las relaciones laborales y aplicación supletoria de las reglas de responsabilidad civil**



Como hemos señalado anteriormente, la tutela posee como una de sus características esenciales la transversalidad en virtud de la cual, al igual que existen diversos remedios en las relaciones civiles, estos podrían aplicarse a las distintas ramas del derecho tomando en consideración las particularidades de cada ámbito que permitirán ampliar, delimitar o reforzar los derechos a ser protegidos. En el ámbito de las relaciones laborales, en caso de incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, existirá responsabilidad del empleador identificándose diversos mecanismos de tutela. Estos mecanismos pueden clasificarse en públicos, correspondientes a una tutela de tipo penal (responsabilidad penal del empleador) o tutela administrativa (imposición de multas por comisión de infracciones a normas sociolaborales); o privados, correspondiente al resarcimiento por daños y perjuicios (Montoya, 2004)

En referencia a la responsabilidad civil o tutela resarcitoria esta puede ser definida como aquel mecanismo de protección determinado por el ordenamiento jurídico a efectos de garantizar la protección del sujeto cuyo interés jurídico ha sido dañado mediante la obligación de compensar el daño a través de la tutela específica o por equivalente, materializándose esta última a partir del otorgamiento de un resarcimiento pecuniario por parte de aquel que ha sido determinado como responsable del daño (Fernández, 2019). En el supuesto de responsabilidad por daños derivados de accidentes resultan de aplicación dos sistemas existentes: el primero correspondiente al libro de inejecución de obligaciones del Código Civil y, el segundo, correspondiente a las normas de responsabilidad extracontractual.

En la actualidad, en las relaciones laborales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, en relación con la responsabilidad civil derivada de accidentes de trabajo, la Ley 29783 - la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo establece en su artículo 53° la obligación del empleador de indemnizar a las víctimas o sus derechohabientes en el supuesto de incumplimiento del deber de prevención. Asimismo, el artículo 94° del Decreto Supremo 005-2012-TR, Reglamento de la citada Ley, realiza precisiones en relación con la imputación de responsabilidad del empleador por incumplimiento del deber de prevención señalando que se requiere la acreditación del daño como consecuencia inmediata del incumplimiento a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

De esta forma, la normativa laboral permite al trabajador o sucesores a pretender la indemnización por daños derivados frente a un incumplimiento del deber de prevención. Para ello se debe acreditar que el daño padecido es consecuencia directa de la labor desempeñada y

del incumplimiento del empleador de las normas de seguridad y salud en el trabajo. No obstante, posterior a dicha regulación, no se desarrollan criterios adicionales referidos a la determinación de daños resarcibles, criterio de imputación y criterios para determinar el resarcimiento.

Ante la falta de regulación existente de reglas de responsabilidad en la normativa laboral, corresponde la aplicación supletoria de las reglas señaladas en el Código Civil. Es así como el artículo IX del Título Preliminar señala expresamente que *“las disposiciones del Código Civil se aplican supletoriamente a las relaciones y situaciones jurídicas reguladas por otras leyes, siempre que no sean incompatibles con su naturaleza”*. En esta línea, el Código Civil establece un límite a la norma supletoria al deber ser compatible con la naturaleza a las relaciones laborales. En este aspecto, debemos tomar en consideración que las relaciones civiles difieren de las relaciones laborales siendo, inclusive, contradictorias entre sí en tanto que la primera tiene como premisa la igualdad de las partes contratantes y la segunda la desigualdad material o asimetría de poder existente entre las partes (trabajador – empleador) (Neves, 2016). Frente a esto último, el Derecho Laboral se instituye con el objetivo de equilibrar la relación de desigualdad material existente entre las partes a través de normas jurídicas.

En efecto, en el análisis de la responsabilidad por inejecución de obligaciones laborales se desarrollan determinadas reglas de compatibilidad de ambas materias. De dichas reglas, la más relevante corresponde a la prohibición de las normas civiles de vulnerar, normas, conceptos y principios del Derecho del Trabajo, lo cual exige que, al aplicar las reglas del Derecho Privado en las relaciones laborales, se debe adaptar la primera a la realidad a la cual pretenden aplicarse (Crisanto, 2018). De este modo, la incompatibilidad como límite para la aplicación supletoria de las reglas del Código Civil en las relaciones de trabajo corresponde a la inaplicación de dichas reglas en el supuesto que exista una manifiesta contravención a la naturaleza propia del Derecho del Trabajo.

No obstante, se identifica una cuestión en los supuestos en los cuales las normas no sean manifiestamente incompatibles con la naturaleza de la relación laboral, como son las reglas de responsabilidad civil: ¿Estas deben ser aplicadas de conformidad como se aplican en las relaciones civiles? De conformidad con lo señalado por Crisanto (2018) consideramos que las reglas de responsabilidad civil deben adaptarse a la realidad a la cual pretenden aplicarse, es decir, a los presupuestos y principios propios del Derecho Laboral. En esta línea, la norma

extraída de la disposición normativa deberá corresponder a una interpretación conforme con los presupuestos y principios del Derecho Laboral. En virtud de ello, la actual normativa procesal laboral – Ley 29497, señala como fundamentos del proceso el deber de los jueces de tomar en consideración el contexto de desigualdad material entra las partes debiendo evitar que estos afecten el desarrollo del proceso.

De lo señalado, se concluye que al determinar las reglas aplicables de responsabilidad en las relaciones de trabajo; estas se deberán interpretar de conformidad con las normas, conceptos y principios del Derecho Laboral, tomando en consideración sus particularidades y evitando las incompatibilidades entre ambos ordenamientos. La postura que se asume en el presente informe corresponde a que el Derecho del Trabajo posee particularidades como el concepto de trabajo en condiciones seguras, el deber de prevención, de responsabilidad y otros que condicionarán la aplicación de las normas de responsabilidad civil reforzando la protección jurídica del trabajador frente a escenarios en los cuales se solicite la tutela resarcitoria derivadas de accidentes de trabajo.

### **1.2. Particularidades del derecho laboral que dotan de especial protección a la tutela resarcitoria del trabajador**

En el punto anterior, se señaló que en las relaciones laborales existen determinadas particularidades que permiten diferenciar la tutela resarcitoria laboral de otras como la aplicada en el ámbito civil, administrativo o penal. Del mismo modo, se precisó que dichas particularidades dotan de mayor protección al trabajador al momento de determinar las reglas aplicables de responsabilidad civil y, por tanto, la determinación de la indemnización por daños derivados de un accidente laboral por incumplimiento de obligaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

De esta forma, las particularidades del Derecho del Trabajo se fundamentan en sus derechos e intereses jurídicamente protegidos, así como de sus principios. Estos últimos son definidos como las razones que subyacen a las normas e inspiran soluciones para solucionar supuestos de lagunas, de interpretación o emisión de normas. Asimismo, dichos principios son propios de cada rama del Derecho, justificando las particularidades de la materia y afirmando su autonomía en la medida que son especialmente diferentes de los que presiden otras zonas del Derecho (Pla, 1994).

A continuación, procederemos a desarrollar aquellos principios propios del derecho trabajo los cuales dotan de especial protección al trabajador en materia de responsabilidad civil:

### **1.2.1. Principio protector y dignidad como fundamento del derecho a trabajar en condiciones seguras**

En primer lugar, se identifica como principal particularidad del derecho laboral, que permite diferenciarlo de otros ámbitos del derecho, la situación de desigualdad material existente entre las partes de la relación laboral. Dicha diferenciación se fundamenta principalmente, en el poder económico que posee el primero respecto a este último, lo cual reduce el poder de negociación del trabajador al suscribir un contrato de trabajo. En consecuencia, el derecho laboral surge para equilibrar dicha situación de desigualdad a través de normas legales que establecen pisos mínimos a ser cumplidos por el empleador. Es a partir de esta obligación del Estado que se determina la existencia de principios que serán directrices en la aplicación del derecho del trabajo, siendo el más relevante el principio protector, entendido como el fundamento que guía al Derecho Laboral el cual tiene como objetivo el amparo al trabajador a fin de equilibrar mediante mecanismos jurídicos la desigualdad real existente a fin de llegar a una igualdad sustantiva entre las partes. (Pla, 1994).

Del mismo modo, el maestro Neves en referencia a la disparidad en las relaciones laborales y la aplicación del principio protector, precisa que es respecto a la obligación del Estado de compensar, a través de un desequilibrio jurídico que otorgue beneficios mínimos al trabajador, el desequilibrio material existente entre las partes de la relación laboral, así como la obligación del Estado de estimular condiciones favorables para la generación de nuevos puestos de trabajo, desarrollándose en condiciones de seguridad, que se establecen diversos mecanismos de protección frente a la vulneración de los intereses del trabajador por parte del empleador. (Neves, 2016). En esta línea, es en virtud del principio protector que las obligaciones del empleador no solo estarán orientadas al otorgamiento de beneficios mínimos, sino que, además deberá brindar las condiciones necesarias a efectos de que se desarrolle un trabajo seguro.

En adición a lo señalado, las relaciones laborales se fundamentan en la dignidad humana contenida de manera específica en el inciso 2) del artículo 2° de la Constitución Política del Perú. En el ámbito especial, se señala en la Constitución que las relaciones laborales no pueden

desconocer ni rebajar la dignidad del trabajador (artículo 23°) estableciendo las premisas del concepto de “trabajo decente” en virtud del cual se establecerá el derecho de todo trabajador de laborar en condiciones seguras.

En el ámbito internacional, aplicable a nuestro ordenamiento en virtud del bloque de constitucionalidad (artículo 3° y la Cuarta Disposición Final y Transitoria de nuestra Constitución Política), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales señala en el artículo 7° la obligación de los Estados Parte de reconocer el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, entre ellas, la seguridad e higiene en el trabajo. Aunado a ello, la normativa comunitaria andina en la Decisión 584 – Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo la cual se incorpora y genera obligaciones en nuestro ordenamiento al ser parte de los cuatro países miembro señala que los Estados deben promover acciones a fin de reducir en el centro de labores los daños a la salud y prevenir los riesgos derivados del trabajo. De este modo, se evidencia que en virtud del concepto de trabajo decente se establece la obligación del empleador de garantizar el desarrollo de la labor en condiciones seguras.

Resulta relevante precisar el reconocimiento al derecho a trabajar en condiciones seguras como un principio y derecho fundamental en el marco de las relaciones de trabajo, tal como lo ha reconocido la Organización Internacional de Trabajo, razón por la cual podemos concluir que una de las particularidades del derecho corresponde a la obligación del empleador de asegurar el desarrollo del trabajo en condiciones seguras. Es a partir de dicha obligación que surgirán los subprincipios tales como el deber de prevención, deber de responsabilidad, deber de protección, entre otros.

Por tanto, en virtud del principio protector como fundamento del derecho al trabajo y el derecho a trabajar en condiciones seguras se condiciona la aplicación de las reglas de responsabilidad civil en el ámbito laboral. Las reglas de responsabilidad civil deberán tomar en consideración el desequilibrio material existente entre las partes y la obligación del empleador de garantizar el desarrollo de la actividad en condiciones seguras a efectos de analizar la imputación al empleador, único sujeto que con pleno conocimiento del giro de negocio y de los riesgos de la actividad, posee la obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

## **1.2.2. Deber de prevención y responsabilidad en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo**

El segundo principio que configura y dota de mayor protección al trabajador frente a supuestos de responsabilidad del empleador derivados de accidente de trabajo es el denominado principio de prevención. A partir de dicho principio se establecerán obligaciones al empleador en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y cuyo incumplimiento habilitará al afectado a solicitar tutela resarcitoria a fin de compensar los daños padecidos como consecuencia inmediata del incumplimiento.

El Título Preliminar de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo desarrolla los principios de la norma estableciendo en su punto I el Principio de Prevención precisando que en virtud de este el empleador se encuentra en la obligación de garantizar los medios y condiciones que protejan la vida, salud y bienes de sus trabajadores, así como de aquellas personas que presten servicios en el centro de labores (contratistas, practicantes, cooperativas, etc). Asimismo, el artículo 54° del mismo cuerpo normativo señala el alcance del deber de prevención el cual corresponde a toda actividad desarrollada durante la ejecución de órdenes del empleador, bajo su autoridad o desplazamiento inclusive siendo fuera del lugar o jornada de trabajo. En esta línea, en referencia al deber de prevención se precisa que empleador deberá enfocarse especialmente en la reducción de riesgos y peligros generados por la propia actividad empresarial y la exposición de los trabajadores a dichos riesgos (Ospina, 2011).

En relación con el deber de prevención, dicho principio posee como características tener una naturaleza dual en tanto su contenido se fundamenta no solo en el contrato de trabajo sino, además en las normas nacionales e internacionales en virtud del bloque de constitucionalidad. Del mismo modo, posee una naturaleza compleja y dinámica en virtud de la cual se puede establecer la obligación del empleador de adoptar todas las medidas necesarias para garantizar la prevención de los riesgos laborales. Asimismo, dicha adopción de medidas deberá condicionarse en función a las actividades desarrolladas (Ospina, 2022).

El punto II del Título Preliminar de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo desarrolla el principio de responsabilidad en virtud del cual se señala que las implicancias legales, economía y de cualquier otra índole como consecuencia del accidente ocurrido en el ejercicio de sus funciones o como consecuencia de este es asumida por el empleador. En las relaciones de

subcontratación de personal el artículo 103° de la misma norma establece la responsabilidad de la empleadora principal frente al incumplimiento de las obligaciones de garantía de la seguridad y salud de los trabajadores incluyendo los trabajadores de las entidades contratistas y subcontratistas.

A partir del principio de prevención y responsabilidad se establecen obligaciones al empleador destinadas a adoptar todas las medidas posibles a efectos de gestionar y prevenir los riesgos laborales existentes a los que exponen a sus trabajadores de conformidad con la actividad desarrollada en el centro de labores derivadas de la actividad empresarial. Ello influye directamente en la responsabilidad civil del empleador toda vez que, en adición a lo suscrito en el contrato de trabajo, el empleador deberá cumplir de manera adicional con las obligaciones normativas derivadas del principio de prevención incurriendo en responsabilidad por daños en caso de incumplimiento.

### **1.3. La previsibilidad como criterio para analizar el deber de diligencia en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo**

En adición a lo señalado, resulta de suma relevancia incorporar como criterio esencial para el análisis del cumplimiento del principio de prevención la noción de previsibilidad. Dicha noción en la responsabilidad civil posee dos acepciones siendo la principal la referida al criterio para la limitación de los daños resarcibles clasificando los daños en previsibles e imprevisibles y determinando la obligación de indemnizar en función al criterio de imputación aplicable. No obstante, la segunda acepción es la que consideramos relevante para el análisis de la responsabilidad civil en las relaciones laborales.

El criterio previsibilidad no solo puede ser entendido como el criterio para la limitación de los daños resarcibles, sino que, además puede ser entendido como aquel criterio relevante relación al factor atribución correspondiente a *“la evaluación de las capacidades de prevención de los sujetos: como aptitud de control de riesgos a cargo de cada uno de los sujetos vinculados por la relación de responsabilidad”* (Fernández, 2019 pp. 45-46). En efecto, la previsibilidad en el ámbito civil desempeña un rol relevante a efectos de determinar la aptitud para prevenir, gestionar y controlar los riesgos existentes a efectos de adoptar medidas de prevención y evitar la configuración de un daño.

En el análisis económico del derecho aplicado a la tutela resarcitoria la previsibilidad resultará de suma relevancia como parte del criterio del *cheapest cost avoider* en virtud del cual la responsabilidad entendida como imputación será determinada en función a la capacidad de ambas partes para poder prevenir el daño. De esta forma, en el supuesto en que las capacidades de prevención sean bilaterales, es decir, que ambas partes puedan prever el daño corresponderá la aplicación de responsabilidad subjetiva. (Fernández, 2015).

En las relaciones laborales, la previsibilidad desempeñará un rol esencial en la determinación de riesgos laborales como subcriterio del principio de prevención el cual configurará su naturaleza compleja y dinámica. En efecto, tal como se ha señalado previamente en virtud del deber de prevención el empleador se encuentra en la obligación de garantizar los máximos esfuerzos a efectos de evitar la configuración de un riesgo en el desarrollo del trabajo. En esta línea la previsibilidad operará como un criterio del deber de prevención en virtud del cual frente a la existencia de cualquier contingencia que sea previsible por parte del empleador, inclusive aquella que pueda considerarse “exógena” a la relación de trabajo se generará la obligación de garantía y gestión del riesgo existente a fin de evitar la configuración de accidentes laborales.

En este sentido, reformulando la naturaleza compleja y dinámica del deber de prevención del empleador con el criterio de previsibilidad podemos identificarlo como la obligación del empleador de adoptar las todas medidas adecuadas a efectos de garantizar la prevención de riesgos laborales. Asimismo, el deber de prevención deberá adaptarse no solo a los cambios existentes en el desarrollo de la actividad, sino que, además, deberá adaptarse frente a supuestos “exógenos” o “ajenos a la relación laboral” pero que, al ser previsibles, se establece la obligación de adoptar medidas a fin de evitar la configuración de accidentes de los trabajadores.

De esta forma, la previsibilidad será considerada no solo como un criterio para la aplicación del deber de prevención sino también como un límite para la determinación de la liberación del empleador por causa no imputable. Por tanto, el empleador no podrá alegar la existencia de causa no imputable o eximentes de responsabilidad (hecho determinante de tercero, caso fortuito o fuerza mayor) para liberarse de responsabilidad si es que, de los hechos, se concluye que dichos sucesos, sea por reincidencia, por naturaleza de la labor, o por los avances tecnológicos, eran previsibles para el empleador configurándose la obligación de adoptar de manera diligente medidas de prevención a fin de evitar la configuración de dichos accidentes.



Por tanto, el Derecho Laboral en sí mismo posee particularidades como la configuración de derecho al desarrollo del trabajo en condiciones seguras, el principio de prevención y responsabilidad, los cuales dotarán de mayor protección al trabajador al momento de solicitar la indemnización por daños por incumplimiento de normas de Seguridad y Salud en el Trabajo que ocasionaron un accidente de trabajo. Del mismo modo, se deberá tomar especial relevancia en la noción de previsibilidad en la medida que a partir de ella el empleador estará en la obligación de aplicar medidas a fin de evitar los riesgos previsibles existentes con independencia que estos sean realizados por factores externos del trabajo.

## **2. Problema jurídico secundario: Determinar el sistema de responsabilidad aplicable y existencia de incumplimiento en materia de Seguridad y Salud en el trabajo en el caso concreto**

### **2.1. Sistemas de responsabilidad civil: Responsabilidad por inejecución de obligaciones y responsabilidad extracontractual**

En relación a la tutela resarcitoria el Código Civil establece principalmente dos sistemas aplicables: La responsabilidad por inejecución de obligaciones (correspondiente al Capítulo Primero del Título IX del Libro VII del Código Civil - artículos 1314° al 1332°), referido a los daños derivados del incumplimiento de una obligación establecida en el contrato o por la ley; y el sistema de responsabilidad extracontractual (correspondiente a la sección Sexta del Libro VII del Código Civil, - artículos 1969° al 1988°) en la cual no se ha establecido previamente ninguna obligación sustentándose en el principio general de no causar daño a nadie (Fernández, 2019).

La adopción del sistema de responsabilidad resulta de suma relevancia no solo a fin de identificar las reglas del Código Civil aplicable, sino que, además, cada sistema posee un tratamiento particular en referencia a sus elementos. A manera de ejemplo, es posible identificar que el sistema de responsabilidad extracontractual posee dos cláusulas generales referidas al criterio de imputación: responsabilidad subjetiva u objetiva, mientras que, en la responsabilidad contractual, el sistema de responsabilidad es esencialmente subjetivo al establecer una graduación de culpa (culpa leve, culpa inexcusable y dolo). Por otro lado, en referencia al plazo de prescripción, se identifica que la responsabilidad por inejecución de

obligaciones prescribe a los diez años mientras que la responsabilidad extracontractual; a los dos años.

En el caso objeto de análisis, debemos resaltar las particularidades del proceso las cuales dificultan la correcta identificación del sistema de responsabilidad aplicable. Ello se evidencia, por ejemplo, en que la demanda ha sido interpuesta por la cónyuge superviviente del extrabajador Severino Zapata a título propio y el de su menor hija recalando su calidad de sucesores, por lo que podría establecerse preliminarmente que el sistema de responsabilidad aplicable sería el extracontractual al no existir una relación entre la cónyuge y las Empresas codemandadas. No obstante, coincidimos con el Juzgado Laboral, Sala Laboral y Sala Suprema al determinar como sistema de responsabilidad civil aplicable el sistema de responsabilidad contractual en tanto los hechos acontecieron en el marco de una relación de trabajo y que el análisis radica en el incumplimiento de las codemandadas de las normas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En esta línea, a fin de identificar los elementos del dicho sistema de responsabilidad civil por inexecución de obligaciones, el artículo 1321° del Código Civil señala en el primer párrafo que *“quedará sujeto a indemnización de daños y perjuicios quien no ejecuta sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve”*. En virtud de la norma señalada corresponde diferir con el análisis realizado en el proceso en referencia a los elementos de la responsabilidad civil, en tanto que si bien determinan como sistema de responsabilidad civil el contractual, al analizar los elementos se establecen como criterios la antijuridicidad, daño, relación de causalidad, y criterio de imputación.

De esta forma, de la lectura del artículo 1321° del Código Civil podemos establecer que los elementos a analizarse en el ámbito de inexecución de obligaciones corresponden a tres: (i) La inexecución de la obligación, (ii) el criterio de imputación y (iii) el daño (Osterling, 1985). En consecuencia, consideramos que en el sistema de responsabilidad por inexecución de obligaciones no corresponde analizar como elementos la antijuridicidad ni la relación de causalidad. El primero debido a que no existe reconocimiento legislativo de la antijuridicidad como elemento, además que su incorporación evitaría el resarcimiento de intereses mercedores de tutela como los denominados actos lícitos dañosos (Campos, 2016).

Por otro lado, el segundo debido a que la relación de causalidad entendida en el ámbito extracontractual obedece a la denominada “causalidad material” cuya finalidad corresponde a identificar al causante del daño (Fernández, 2019) lo cual no resulta aplicable en un sistema de inexecución de obligaciones toda vez que se determina que el causante del daño es aquel que incumplió con la obligación. Cabe resaltar que el no considerar como elemento la relación de causalidad no implica que no se analizará la denominada “causalidad jurídica” la cual corresponde a la determinación de las consecuencias económicas del daño el cual, en un sistema de responsabilidad por inexecución de obligaciones derivará del incumplimiento del contrato.

Del mismo modo, la inexecución de obligaciones no solo corresponderá al análisis del contenido del contrato en sentido estricto sino también de las disposiciones legales que podrían regular y ampliar las obligaciones de las partes. A manera de ejemplo se pueden identificar las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo del cual, si bien puede no estar pactado expresamente en el contrato, el análisis constitucional de la misma permitirá incluirlo toda vez que establece obligaciones legales para las partes. Por tanto, al determinar como sistema de responsabilidad aplicable la responsabilidad por inexecución de obligaciones corresponderá analizar cada uno de sus elementos. Para ello, procederemos a analizar si en el presente caso se ha acreditado la inexecución de las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo de las Empresas codemandadas

## **2.2. Determinación de las obligaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Empresa principal y contratista**

A efectos de analizar el alcance de las obligaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en supuestos de contratación indirecta (intermediación) en el caso objeto de análisis se debe tener presente que los hechos ocurrieron previo a la publicación de la Ley No. 29783, razón por la cual se analizarán las obligaciones a la luz de la legislación anterior, el Decreto Supremo No. 009-2005-TR, Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo:

### **2.2.1. Obligaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte del empleador**

El Decreto Supremo No. 009-2005-TR, Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo establece en el artículo 39° las obligaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo del empleador. Entre ellas se encuentra la obligación de garantía de seguridad y salud de los trabajadores en el ejercicio de sus labores o en ocasión del mismo (inciso a); adopción de acciones y medidas de prevención (inciso b); implementación de cambios necesarios a fin de prevenir los riesgos laborales (inciso c) y realización de exámenes de entrada, durante la relación laboral y de salida (inciso d).

El artículo 40° de la misma legislación señala que el empleador tiene el deber de prevenir los riesgos laborales a través de la gestión de riesgos eliminando los riesgos desde su origen o adoptado medidas de control frente a los riesgos que no se puedan eliminar (inciso a); Eliminar riesgos en el centro de trabajo o con ocasión del mismo, y si no fuera posible, sustituirlas por otras que entrañen menor peligro (inciso c); Integrar los planes y programas de prevención de riesgos laborales a los nuevos conocimientos de las ciencias, tecnologías, medio ambiente, organización del trabajo, evaluación de desempeño en base a condiciones de trabajo; entre otros.

En esta línea, se evidencia que la legislación establece el deber del empleador de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en desempeño de todas las actividades realizadas en la labor, sea en el centro de trabajo o en ocasión del mismo. Ello en materia de prevención de riesgos implica identificar y eliminar las situaciones y agentes nocivos en el centro de trabajo o con ocasión el mismo. Lo señalado resulta de suma relevancia toda vez que la obligación del empleador no solo corresponde a la gestión de los riesgos ocurridos habitualmente en el trabajo, sino que además de ello se incluye aquellos riesgos con ocasión del mismo.

El criterio de previsibilidad, tal como señalamos en el punto anterior, desempeña un rol importante en relación con la identificación, determinación y prevención de riesgos. En efecto, el empleador se encuentra obligado a identificar, controlar y garantizar los máximos esfuerzos a fin de prevenir cualquier contingencia que pueda devenir en alguna afectación en la salud de los trabajadores independientemente si esta es ocasionada por la actividad normal del trabajo o por factores externos al desarrollo del trabajo siempre y cuando se desprenda que se ha cometido con ocasión del mismo.

En la legislación vigente referida a la Ley No. 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo se añaden las obligaciones referidas a la garantizar el efectivo trabajo del comité paritario, así como garantizar la oportuna y apropiada capacitación y entrenamiento en seguridad y salud en el centro y puesto de trabajo o función específica.

### **2.2.2. Sobre las obligaciones de Río Blanco Cooper S.A. en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo respecto al trabajador afectado**

El Decreto Supremo No. 009-2005-TR, Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo establece en el artículo 61° las obligaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa principal o contratista estableciendo un deber de coordinación en relación con la gestión de riesgos laborales; adopción de medidas de seguridad de prevención en seguridad salud en el trabajo y vigilancia del cumplimiento de la normativa sociolaboral vigente por parte de las contratistas.

La norma vigente, Ley No. 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, precisa de forma más detallada las obligaciones de la Empresa contratista señalando de manera expresa que la obligación de garantía de prevención de riesgos de la Empresa contratista frente a todos el personal que preste servicios en el centro de labores.

Tanto la legislación anterior como la actual establecen la obligación a la Empresa principal de garantizar la seguridad y salud del personal que preste servicios dentro de sus instalaciones sean trabajadores subordinados, contratistas entre otros. En esta línea, el criterio de previsibilidad se extiende también a la Empresa en la obligación de identificar, controlar y garantizar los máximos esfuerzos a fin de prevenir cualquier contingencia que pueda devenir en alguna afectación del personal, independientemente si esta es ocasionada por la actividad normal del trabajo o por factores externos al desarrollo del trabajo siempre y cuando se desprenda que se ha cometido con ocasión del mismo.

### **2.3. Responsabilidad solidaria: Alcance de la responsabilidad por incumplimiento de la Empresa principal y contratista**

En relación con el alcance de la responsabilidad frente a una supuesta inejecución de las obligaciones empleador o de la Empresa principal, debemos señalar las deficiencias existentes

en la normativa aplicable en dicho periodo. Ello debido a que, si bien el Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo establece un deber de coordinación entre ambas empresas, dicho deber no resulta argumento suficiente para la determinación de responsabilidad solidaria entre las partes.

En relación con ello, el artículo 1183° del Código Civil establece que la solidaridad solo podrá ser establecida por ley o por la convenio expreso entre las partes. En este aspecto, de los hechos de caso se observa que no se convenido entre las partes la solidaridad, razón por la cual debe identificarse una norma que habilite la responsabilidad solidaria. En este aspecto, en el proceso se determina la solidaridad en función a lo señalado en la Ley de Intermediación – Ley 27626 en virtud el cual se establece la obligación de conceder una fianza a fin de garantizar las obligaciones laborales y de seguridad social de los trabajadores de la empresa usuaria (artículo 24°). Del mismo modo, se señala que en las empresas serán solidariamente responsables en el supuesto en el cual resulte insuficiente la carta fianza para garantizar el pago de los derechos laborales adeudados (artículo 25°).

En esta línea, debemos manifestar nuestra disconformidad con la argumentación señalada en el proceso toda vez que la aplicación la fianza del artículo 24° funciona únicamente como garantía de las obligaciones laborales y de seguridad social resultando imposible una interpretación extensiva a efectos de señalar que dicha carta fianza garantiza las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo (Arce, 2021).

Sin perjuicio de ello, debemos señalar que la solidaridad e la Empresa principal y contratista puede advertirse en aplicación de norma comunitaria correspondiente a la Decisión 584 - Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo vinculante a nuestro ordenamiento al ser parte de los cuatro países miembro. Dicho instrumento establece la responsabilidad solidaria en relación con la garantía de adopción de medidas de prevención de riesgos laborales en el supuesto en que dos empresas desarrollen actividades simultáneas en un mismo lugar de trabajo (artículo 17°).

Por tanto, podemos concluir que es posible determinar legislativamente la responsabilidad solidaria frente a un escenario de inejecución de obligaciones del empleador o de la empresa principal. Del mismo modo, la fuente normativa no corresponde a la Ley de Intermediación

como erradamente señalan las instancias de mérito, sino que corresponde a la aplicación de la Decisión 584 – del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.

#### **2.4. Análisis de cumplimiento y postura en el caso concreto ¿accidente de trabajo o supuesto de irresponsabilidad referido a hecho determinante de tercero?**

Los agravios señalados por las codemandadas en sus recursos de casación corresponden a la inaplicación del artículo 1972° del Código Civil alegando que ambas empresas cumplieron su deber de diligencia incurriendo en ausencia de culpa y en un supuesto de irresponsabilidad al romperse la hipótesis causal al producirse el accidente por un hecho de terceros. Asimismo, la empresa principal señala como agravio la interpretación errónea del literal a) del inciso 2.2.) del artículo 2° del Decreto Supremo No. 003-98-SA señalando que la norma expresamente señala que hecho incurrido no corresponde a un accidente de trabajo al ser un hecho delictivo. Asimismo, añade que las autoridades del sector trabajo y energía y minas han emitido informes concluyendo que se está frente a un hecho delictivo.

Ambas Empresas fundamentan en sus recursos en que el suceso que devino en el fallecimiento del trabajador corresponde a un hecho determinante de tercero toda vez que ninguna medida de seguridad a cargo de Río Blanco Cooper S.A. tenía posibilidad de ser útil para oponer resistencia al ataque sufrido en el campamento. En esta línea, señalan que por la configuración de ataques delictivos, los cuales han afectado las instalaciones de la Empresa y a sus trabajadores. no puede hacerse responsable a una empresa. Los argumentos enunciados por la Empresa principal y contratista se fundamentan en la Casación N° 4759-2007 LA LIBERTAD, en virtud de la cual la Corte Suprema determinó que se incurre en fractura del nexo causal por hecho determinante de tercero en un supuesto de asalto a mano armado de un camión cargado con dinamita que explotó en tanto la participación de terceros delincuentes configuraron un nuevo elemento que ha sido determinante para la existencia del daño.

Frente al análisis realizado por las codemandadas debemos resaltar, en primer lugar, nuestra crítica en referencia a la aplicación de una norma del régimen extracontractual (artículo 1972° del Código Civil) frente a un caso que ha sido determinado como de inejecución de obligaciones. En esta línea, consideramos que la norma que se debió cuestionarse en sede

casatoria corresponde a los artículos 1314° o 1315° del Código Civil referidos a la causa no imputable por caso fortuito, fuerza mayor o inimputabilidad por diligencia ordinaria.

Pese a ello, coincidimos en parte con el fundamento de la Sala Suprema en su resolución casatoria en relación con la determinación del incumplimiento de las Empresas de las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. De este modo, el criterio de previsibilidad resulta esencial a efectos de terminar el incumplimiento de las codemandadas toda vez que, de conformidad con los hechos expuestos se evidencia que ambas Empresas tenían conocimiento que en los meses previos ocurrieron sucesos similares y que existían rumores por los cuales podrían afectar el campamento minero, razón por la cual el deber de prevención de ambas Empresas se extiende inclusive al hecho incurrido debiendo demostrar que han realizado los esfuerzos necesarios y suficientes a fin de mitigar o reducir el daño ocurrido.

En efecto, aplicando el criterio de previsibilidad en el deber de prevención en el caso concreto se evidencia que las Empresas no cumplieron con su deber de realizar los esfuerzos suficientes a fin de garantizar el desarrollo del trabajo en condiciones seguras. De esta forma, la Empresa, al haber sido afectada en sus instalaciones previamente, por aplicación del deber de prevención, tenía la obligación de adoptar medidas a efectos de que dicho hecho delictivo reiterado pueda ser evitado. En el caso objeto de análisis, se evidencia que las codemandadas no cumplieron con dicho deber de prevención lo cual se identifica inclusive al no cumplir con la decisión interna de aumentar la seguridad a seis personas, toda vez que en dicho día únicamente se encontraban tres personas. Aunado a ello, se debe resaltar que la medida adoptada no permite mitigar el riesgo identificado por lo que las codemandadas debían adoptar mayores medidas tales como las señaladas por la Corte Suprema referidas a llamar al efectivo policial a efectos de que provean de seguridad suficiente o cerrar las instalaciones a efectos de prevenir un posible ataque al campamento minero.

Por otro lado, coincidimos con la Sala Suprema al determinar que el presente hecho es determinado como accidente de trabajo. Ello no solo a lo señalado por las Normas Técnicas de Seguro Complementario de Trabajo y Riesgo (SCTR) – Decreto Supremo No. 003-98-SA, aplicable únicamente a efectos de identificar si corresponde o no la cobertura del



seguro, sino además por la denominación de accidente de trabajo establecido en los distintos dispositivos vigentes al momento del accidente.

Aunado a ello, la Decisión No. 584 de la decimosegunda reunión ordinaria del Consejo Andino de ministros de relaciones exteriores desarrolló en su artículo 1° la noción de accidente de trabajo el cual consiste en todo suceso que sobrevenga por causa del trabajo o en ocasión de este produciendo un daño, invalidez o muerte. Por otro lado, en el ámbito nacional, el Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo ha replicado la noción de accidente de trabajo establecida por la Comunidad Andina.

Finalmente, las Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo y Riesgo – Decreto Supremo No. 003-98-SA realizan una definición más delimitada de accidente de trabajo regulando supuestos de exclusión los cuales serán considerados como accidente común. En esta línea, el accidente de trabajo dentro del marco de la presente norma es considerado como aquel que sobrevenga al trabajador durante la ejecución de las labores independientemente que se realice fuera del centro y horas de trabajo.

De esta forma, si bien en la regulación de Norma Técnica del Seguro Complementario de Trabajo y Riesgo establecen una noción de accidente de trabajo restrictivo señalando como accidente común aquello que no cumple con los requisitos establecidos en la norma. Ello no debería llevar a la interpretación de que solo en los supuestos determinados por las normas de SCTR corresponderá que se solicite la indemnización por daños y perjuicios. Al contrario, la finalidad de dicha norma corresponde únicamente al ámbito previsional determinando si el trabajador de actividad de alto riesgo podrá ser beneficiado con el seguro adicional del SCTR. En esta línea, consideramos que la noción de accidente de trabajo corresponderá a lo determinado por el Reglamento de la Ley de Seguridad de Salud en el Trabajo en interpretación con las normas internacionales.

En esta línea, el presente hecho es identificado como accidente de trabajo al corresponder a una lesión causada en el centro de trabajo o con ocasión del trabajo, por acción imprevista, fortuita u ocasional de una fuerza externa, repentina y violenta que obra súbitamente sobre la persona del trabajador o debida al esfuerzo mismo.

### 3. **Segundo problema jurídico secundario: Determinación de los elementos de daño; criterio de imputación y análisis de cuantificación del daño**

En el apartado anterior se ha procedido a analizar la inejecución de la obligación al determinar e identificar si se ha configurado un incumplimiento del deber de prevención de las Empresas Principal y Contratista o un hecho ajeno que no configura un accidente de trabajo. De esta forma, al concluir que se ha configurado un accidente de trabajo y un incumplimiento por parte de ambas Empresas corresponderá analizar el criterio de la Corte Suprema en la determinación del criterio de imputación y de daños resarcibles:

#### 3.1. **Análisis de los requisitos del daño (lucro cesante y daño moral)**

El daño, como noción general, se encuentra referido a una lesión de una situación jurídica subjetiva, el mismo que para poder ser resarcido debe ser cierto (requisito de certeza del daño resarcible) y probado (requisito de especialidad del daño resarcible). El daño es clasificado de diversas formas, siendo la más habitual, a efectos metodológicos, aquella que lo diferencia entre daño “patrimonial” y “extrapatrimonial”.

En referencia al daño al **lucro cesante**, la Corte Suprema al declarar infundados los recursos de casación interpuestos por V-SUR S.A.C. y Rio Blanco Cooper S.A. consintió la sentencia emitida por la Sala Laboral que ordenó el pago solidario de S/ 288,157.80 por lucro cesante. En esta línea, la Sala Laboral fundamenta su decisión señalando que el trabajador hubiere continuado laboral hasta la edad de 55 años y determina el monto en función a las remuneraciones devengadas y los beneficios sociales.

En esta línea, se adopta la postura que el análisis realizado por la Sala Laboral resulta errado al pretender igualar el lucro cesante con las remuneraciones dejadas de percibir e incluir los beneficios sociales a efectos de otorgar una mayor indemnización por tres razones:

La primera razón está referida al concepto de lucro cesante el cual es entendido como aquella utilidad cierta y neta dejada de percibir como consecuencia del evento dañoso (Fernandez, Introducción a la responsabilidad civil, 2019) Se trata, por tanto, de un beneficio o rédito futuro, que es el resultado (como toda renta) de una operación aritmética: ingresos menos gastos. En esta línea, la Sala Laboral confunde el lucro cesante con “ingreso

cesante” al no restar los gastos que se realizarían en un parámetro de normalidad. En esta línea, el porcentaje a otorgar no corresponde a la totalidad de las remuneraciones sino aun porcentaje menor el cual deberá ser fundamentado por la Sala.

En segundo lugar, consideramos arbitraria la extensión del otorgamiento del lucro cesante por un periodo de 25 años en tanto la Sala Laboral no señala fundamento alguno para determinar que el extrabajador habría continuado laborando hasta los 55 años en el cargo e Seguridad. Finalmente, consideramos que la inclusión de los beneficios sociales para el otorgamiento del lucro cesante resulta errada en tanto dichos beneficios son otorgados en función al trabajo efectivo.

En referencia al daño moral, la Corte Suprema al declarar infundados los recursos de casación interpuestos por V-SUR S.A.C. y Rio Blanco Cooper S.A. consintió la sentencia emitida por la Sala Laboral que determinó el pago por la suma de S/ 40,000.00. La Sala señaló que su índole queda establecida con la sola realización del hecho dañoso que comporta la presunción de la existencia de lesión en los sentimientos, *in rep ipsa* y teniendo en cuenta la forma inesperada, violenta y salvaje en que falleció el trabajador.

En este aspecto, consideramos que el análisis realizado por la Sala Laboral podría incurrir en defectos de motivación. El Código Civil reconoce como daño susceptible de resarcimiento el daño moral al reconocerlo en el artículo 1322° en caso se haya incurrido en inexecución de obligaciones. Del mismo modo, el artículo 1331° del Código Civil, determina la carga de la prueba al demandante en relación con la existencia del daño y de su cuantía. En consecuencia, la fundamentación de la Sala Laboral referida a un supuesto daño *in rep ipsa* resulta errada toda vez que los magistrados deben valerse de los medios probatorios para determinar si se ha cumplido con los requisitos de certeza y especialidad del daño.

De esta forma, consideramos que la Sala Laboral, a efectos de no incurrir en defectos de motivación, deberá fundamentar su decisión en virtud a las pruebas aportadas en el proceso tanto directas como indirectas, encontrándose en estas últimas los indicios y las presunciones. El daño moral no se presume de forma *ex ante* a la realización del proceso, sino que el magistrado deberá fundamentar cómo ha valorado el hecho presunto sobre la

base de los medios probatorios presentados y los hechos incurridos a fin de determinar la existencia de un daño moral.

### **3.2. Análisis del criterio de imputación aplicable al caso concreto (responsabilidad subjetiva u objetiva)**

En relación con el factor de atribución, en el Código Civil, se establecen principalmente dos cláusulas generales: la responsabilidad subjetiva o por culpa y la responsabilidad objetiva o por riesgo.

La responsabilidad por culpa impone al causante del daño la obligación de compensar los daños padecidos al no cumplir con su deber de diligencia, es decir, cuando no ha adoptado las medidas razonables para evitar el daño (Papayanis, 2014, pág. 14). En esta línea, la exoneración de responsabilidad corresponderá principalmente a si se ha demostrado que se ha realizado todas las medidas posibles para evitar el daño y se ha sido completamente diligente. A diferencia de ello, en la responsabilidad objetiva el análisis de la diligencia como la adopción de medidas de precaución a fin de evitar el daño no permite liberar al agente, sino que se determinará un criterio (riesgo, exposición al peligro, etc.) a fin de determinar al responsable (Papayanis, 2014, pág. 19).

En el sistema de inexecución de obligaciones establecido en el Código Civil se evidencia que el criterio de imputación aplicable es principalmente el de responsabilidad subjetiva, toda vez que las reglas en cuestión analizan la diligencia de la persona que ha incumplido la obligación sancionando a aquellas que han actuado con dolo o culpa inexcusable debiendo responder tanto por los daños previsibles como por los imprevisibles.

En el ámbito de las relaciones laborales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo la determinación del criterio de imputación ha sido controvertida toda vez que se han identificado distintas posturas a favor de la aplicación de responsabilidad subjetiva u objetivo. En esta línea, el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo aplicable al caso de análisis desarrolla en el Punto III del Título Preliminar la noción de responsabilidad objetiva señalando expresamente que el empleador es responsable frente a la configuración de accidente o enfermedad que padezca el trabajador en cumplimiento de sus funciones.

Dicha norma se mantiene con la incorporación de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. No obstante, dicha norma precisa en el artículo 53° que el incumplimiento del deber de prevención genera la obligación de pagar indemnización, razón por la cual se puede interpretar la adopción de un sistema subjetivo en tanto se acredite que el empleador ha cumplido con el deber de prevención.

Aunado a ello, en el año 2017 se emitió el VI Pleno Jurisdiccional en Materia Laboral y Previsional en cuyo análisis del tema “responsabilidad civil por accidente de trabajo, en aplicación del artículo 53° de la Ley No. 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo” se evidencia que el criterio de imputación aplicable en la responsabilidad civil por accidente de trabajo corresponde al criterio de imputación subjetivo. No obstante, y pese a los fundamentos, el Pleno concluyó que corresponde el sistema objetivo al delimitar que el empleador es responsable frente a cualquier evento dañoso para la vida o salud del trabajador.

En nuestra opinión, consideramos que en el marco de las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo el criterio de imputación aplicable debería ser el subjetivo razón por la cual el empleador se verá exonerado si es que acredita que ha cumplido con todas sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo y, además, tomando en consideración el criterio de previsibilidad, ha adoptado todos los esfuerzos posibles a fin de mitigar los riesgos identificados.

En el caso objeto de análisis, coincidimos con la Sala Laboral y la Corte Suprema al realizar un análisis subjetivo del incumplimiento de los demandados en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Asimismo, coincidimos al determinar que en el presente caso ambas codemandadas no acreditaron haber adoptado medidas de prevención contra el riesgo de invasión, pese a que en el proceso se acreditó la existencia de rumores de invasión al campamento minero.

## V. CONCLUSIONES

1. La aplicación supletoria de las reglas de responsabilidad civil en las relaciones laborales deberá tomar en consideración las particularidades propias del derecho del trabajo como el principio protector, de prevención y responsabilidad los cuales refuerzan la

protección del trabajador y elevan el estándar de diligencia del empleador frente a un supuesto de indemnización por daños y perjuicios por incumplimiento de normas de seguridad y salud en el trabajo.

2. El criterio de previsibilidad desempeña un rol fundamental para determinar el cumplimiento o incumplimiento del deber de prevención del empleador en tanto resulta un límite para la aplicación de supuestos de liberación de responsabilidad. Ello en tanto que el empleador no podrá eximirse de responsabilidad frente a un supuesto de caso fortuito, fuerza mayor o hecho determinante de tercero si se acredita que por la naturaleza de la labor o por la reincidencia ha podido prever el daño.
3. El sistema de responsabilidad aplicable corresponde al sistema de responsabilidad por inejecución de obligaciones, razón por la cual deben analizarse únicamente tres elementos: La inejecución de la obligación; el criterio de imputación y los daños, quedando excluidos los elementos de la antijuridicidad y relación de causalidad entendida como causalidad material.
4. Las Empresas V-SUR S.A.C. y Río Blanco Cooper han incumplido con el deber de prevención en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo al no adoptar las medidas suficientes a efectos de evitar la configuración del accidente de trabajo siendo relevante para la determinación del incumplimiento que ambas empresas tenían conocimiento de que anteriormente se cometieron ataques a las instalaciones de la Empresa pudiendo adoptar mayores medidas de prevención.
5. El lucro cesante debe ser entendido como aquella utilidad cierta dejada de percibir razón por la cual no puede ser confundido como “ingreso cesante” al cuantificar el daño sobre la base de las remuneraciones dejadas de percibir. En esta línea, se le deberán deducir los gastos en un parámetro de normalidad, así como no incorporar los montos correspondientes a los beneficios sociales al ser otorgados al comprobarse el trabajo efectivo.
6. Los daños extrapatrimoniales como el daño moral no pueden ser asumidos por el Juzgador. Al contrario, a efectos de evitar supuestos de vicio de motivación deberá fundamentar sobre la base de medios probatorios directos o indirecto la razones por las

cuales se concluye la existencia de un daño moral. En caso se utilice la presunción como medio probatorio indirecto no solo bastará su alegación, sino que deberá fundamentar las razones por las cuales se concluye la existencia del daño.

7. En relación al criterio de imputación, corresponde atribuir de responsabilidad subjetiva por culpa inexcusable a Río Blanco Cooper y V-SUR S.A.C. al incumplir con el deber de diligencia ordinaria referida al cumplimiento de las obligaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y el principio de prevención de riesgos laborales.

## VI. BIBLIOGRAFIA

- Acuña, M. (2017). *Los límites de la responsabilidad del empleador en el pago de indemnización por daños y perjuicios por accidente de trabajo*. Lima: Repositorio Digital Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Arce, E. (2021). *Derecho individual del trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias*. (Tercera ed.). Lima: Palestra.
- Campos, H. (2012). El juicio de resarcibilidad en el ordenamiento jurídico peruano. *Ius Et Veritas*(45), 210-227.
- Campos, H. (2016). Breves y ulteriores precisiones respecto de los actos lícitos dañosos en el ordenamiento jurídico peruano: análisis de algunos supuestos concretos. *Ius Et Veritas*(52), 148-159.
- Campos, H. (2020). *Aproximación inicial a la prueba de daño moral en el ordenamiento jurídico peruano. La responsabilidad civil y el daño extrapatrimonial*. Lima: Instituto Pacífico.
- Crisanto, A. C. (2018). La responsabilidad civil (contractual) en las relaciones laborales a la luz de la jurisprudencia casatoria en el Peru. *VIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Chiclayo.
- Di Majo, A. (2005). El Sistema de Tutelas en el Derecho Civil. *Ius Et Veritas* (31), 129-143.
- Fernandez, G. (2015). La dimensión omnicompreensiva del daño no patrimonial y la reclasificación de daños. En *Análisis Sistemático del Código Civil: a tres décadas de su promulgación*. (págs. 489-524). Lima: Instituto Pacífico.
- Fernandez, G. (2019). *Introducción a la responsabilidad civil*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

- Goldenberg, I. (1984). *La relación de causalidad en la responsabilidad civil*. Buenos Aires: Astrea.
- Haro, J. (2002). De tén marín de do pingué ... Un análisis económico sobre el cálculo de las indemnizaciones contractuales en el Perú. *Themis*(44), 83-101.
- León, L. (2004). *La Responsabilidad Civil. Líneas Fundamentales y Nuevas Perspectivas*. Lima: Normas Legales.
- Montoya, A. (2004). Panorama de la responsabilidad del empresario en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*(53), 307-320.
- Neves, J. (2016). *Introducción al Derecho del Trabajo* (Tercera ed.). Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Ospina, E. (2011). El Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo. Principios. *Derecho y Sociedad*(37), 181-183.
- Osterling, F. (1985). La indemnización de daños y perjuicios. En *Libro Homenaje a José León Barandiarán* (págs. 396-402). Lima: Cultura Cuzco.
- Papayanis, D. (2014). *La responsabilidad civil como asignación de pérdidas*. Indret.
- Pla, A. (1994). *Curso de Derecho Laboral*. Montevideo: Ediciones IDEA.
- Posada, G. P. (2019). *El proceso y la tutela de derechos*. Lima: Fondo Editoria Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Rodriguez, A. (2007). La indemnización del daño moral en el incumplimiento contractual. *Revista Jurídica Universidad Autónoma de Madrid*(15), 239-263.
- Saavedra, R. (2014). ¿Dónde existe un remedio, existe un derecho? Apuntes sobre el aforismo ubi remedium, ibi ius. *FORSETI*(2), 110-131.
- Saldaña, C. (2018). *La responsabilidad solidaria por accidentes de trabajo en el caso de contratas*. Lima: Repositorio Digital Pontificia Universidad Católica del Perú.