

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ**

FACULTAD DE DERECHO



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

**Tratamiento jurisprudencial de la responsabilidad del empleador en los
accidentes de trabajo con muerte sobreviniente**

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

Autor(es):

Elena Victoria del Carmen Vergaray Quiroz

Asesor(es):

Estela Encarnación Ospina Salinas

Lima, 2022



Declaración jurada de autenticidad

Yo, OSPINA SALINAS, ESTELA ENCARNACION, docente de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesora del trabajo académico titulado, “Tratamiento jurisprudencial de la responsabilidad del empleador en los accidentes de trabajo con muerte sobreviniente” de la autora VERGARAY QUIROZ, ELENA VICTORIA DEL CARMEN, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 6%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el 05/12/2022.
- He revisado con detalle dicho reporte y confirmo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio alguno.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lima, 01 de marzo de 2023

<u>OSPINA SALINAS, ESTELA ENCARNACION</u>	
DNI:	Firma
ORCID https://orcid.org/0000-0002-5361-9777	

RESUMEN:

La responsabilidad de las empresas en materia de seguridad y salud en el trabajo recaen en un listado de normas que redundan en el deber de prevención de este; sin embargo, cuando hablamos en estricto de accidentes de trabajo y su tratamiento normativo y jurisprudencial, son diversas las aristas a analizar, no solo por las tipologías existentes, sino por los efectos que produce el no contar con elementos propios del derecho del trabajo para el análisis de cada caso.

En los accidentes de trabajo con muerte sobrevenida se debe explicar cómo se infiere la responsabilidad del empleador, si es que este siempre responderá o si podrá excluirse de la fórmula. Asimismo, resulta importante analizar el rol que tiene el nexo causal en este análisis, término utilizado en la responsabilidad civil y que puede ser aplicado para entender la naturaleza o el tratamiento legal de la muerte de un trabajador que sobrevenga de un accidente de trabajo.

PALABRAS CLAVE: *Accidente de trabajo, nexo causal, deber de prevención, muerte sobrevenida, responsabilidad civil.*

ABSTRACT:

The responsibility of companies in terms of safety and health at work falls on a list of standards that result in the duty of prevention of this; However, when we speak strictly of accidents at work and their regulatory and jurisprudential treatment, there are various edges to analyze, not only because of the existing typologies, but also because of the effects produced by not having elements of labor law for the analysis of each case.

In particular, when we refer to the death of the worker that occurs from a work accident, it is necessary to explain how the employer's responsibility is inferred, if the latter will always respond or if it can be excluded from the formula. Likewise, it is important to analyze the role of the causal link in this analysis, a term used in civil liability and that can be applied to understand the nature or legal treatment of the death of a worker that occurs from a work accident.

KEY WORDS: *Work accident, causal link, duty of prevention, sudden death, civil liability*

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
CAPÍTULO I.....	5
EL ACCIDENTE DE TRABAJO CON MUERTE SOBREVENIDA DEL TRABAJADOR.....	5
I.I. El accidente de trabajo con muerte sobrevenida del trabajador.....	5
I.II. La responsabilidad del empleador en un accidente de trabajo con muerte sobrevenida..	9
I.III. El deber de prevención en los accidentes de trabajo con muerte sobrevenida	12
CAPITULO II.....	15
LA DETERMINACIÓN DE UN SISTEMA DE RESPONSABILIDAD EN MATERIA DE ACCIDENTES DE TRABAJO CON MUERTE SOBREVENIDA.....	15
II.I. El accidente de trabajo con muerte sobrevenida en nuestro ordenamiento jurídico	15
II.II. La responsabilidad del empleador en las enfermedades profesionales en contraste con los accidentes de trabajo con muerte sobrevenida	20
II.III. El nexo causal para el establecimiento de la responsabilidad en los accidentes de trabajo con muerte sobrevenida.....	26
CONCLUSIONES	29
BIBLIOGRAFÍA GENERAL.....	31
Bibliografía.....	33

INTRODUCCIÓN

El ordenamiento interno gestiona el derecho a la seguridad y salud en el trabajo desde la Constitución en los artículos 2°, 7°, 22° y 23°, en la cual consigna como prioridad la vida, salud y seguridad de todas las personas. En una relación de trabajo se establece la obligación de garantizar estos tres derechos considerados fundamentales, mismos que se van a desarrollar en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y en su reglamento, y las modificatorias que se han venido realizando, lo cual constituye la normativa más relevante y reciente con respecto al análisis por desarrollar.

La Organización Internacional del Trabajo (En adelante OIT) desarrolla el concepto de trabajo decente, siendo que uno de los elementos de este es la garantía al derecho a la seguridad y salud, lo cual tiene concordancia con lo referido en Convenios como el 155°, 161° y el 187°, los cuales no han sido ratificados por el Perú; sin embargo, como norma marco tenemos a la Decisión N 584° y la Resolución 957°, como instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo de la Comunidad Andina de Naciones (En adelante CAN).

En el contenido de esta normativa se encuentra el término *accidente de trabajo*, mas no aquel del cual sobreviene la muerte del trabajador, en la definición del primero, Almansa Pastor señala dos términos: “por causa” y “con ocasión” los cuales hacen referencia a la causalidad o identificación del nexo causal, a fin de determinar si el daño se produjo directamente por la ejecución de actividades o incluso cuando estas no lo hubiesen provocado. (Almansa, 1991, págs. 238-239)

El análisis de la relación de causalidad entre el hecho que produce un accidente y la gravedad de este es esencial al momento de determinar la responsabilidad del empleador. En el accidente de trabajo en el que sobreviene la muerte del trabajador; es decir, aquella en la que se produce mucho después de ocurrido el accidente, resultará relevante determinar cómo se aplica el esquema de la responsabilidad, y si es posible establecer de manera exacta el nexo causal que determine la responsabilidad del empleador.

CAPÍTULO I

EL ACCIDENTE DE TRABAJO CON MUERTE SOBREVENIDA DEL TRABAJADOR

I.I. El accidente de trabajo con muerte sobrevenida del trabajador

A nivel regional, la Decisión N° 584 denominada “Instrumento Andino en Seguridad y Salud en el trabajo” aplicable a todos los países pertenecientes a la Comunidad Andina resultan de observancia obligatoria para el Perú y que señalan que el accidente de trabajo será un suceso repentino derivado del cumplimiento de obligaciones laborales e indica que la clasificación según la gravedad de las lesiones o consecuencia mortal que se ocasione, Parte de la composición de la normativa de la Comunidad Andina en referencia a la misma materia es la Resolución N° 957, el “Reglamento del Instrumento Andino”.

El antecedente de esta es la Decisión N° 547, misma que fue parte de un proyecto elaborado a través de un estudio de la legislación nacional de cada uno de los países que conformaban la Comunidad Andina y recibió el apoyo técnico de la OIT (Ospina, 2010, pág. 393) , siendo este el precedente donde se establecen disposiciones generales con respecto al objetivo y acciones a desarrollar, la prevención de riesgos laborales, de como se gestionaba la seguridad y salud de los trabajadores dentro de los centros de trabajo, entre otros derechos, obligaciones y sanciones.

El Decreto Supremo N° 005- 2012-TR (en adelante, RLSST) define al accidente de trabajo como “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”. (Ejecutivo, 2012)

El Reglamento de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, por su lado incide en las formas en las que se produce un accidente de trabajo pudiendo ser este imprevisto, fortuito, ocasional, repentino y violento, que deriven en atención médica y sea tratado como tal. Con respecto al termino sobrevenir se hace referencia en el ejemplo de enfermedad profesional, entendiéndose que tanto la incapacidad como la muerte pueden sobrevenir como consecuencia del tipo de trabajo desempeñado. (Congreso, 1997)

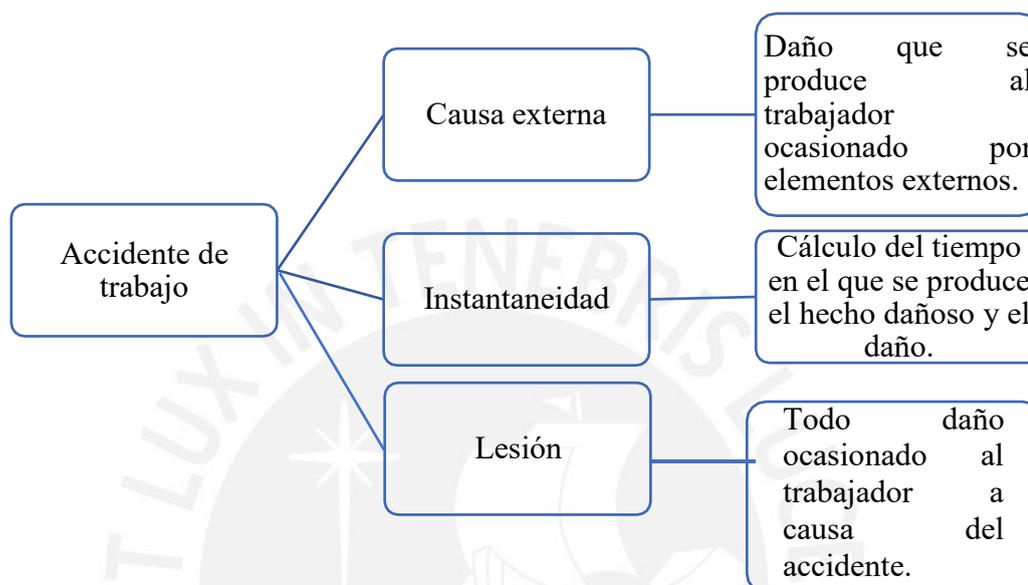
En el Perú existe una clasificación para los tipos de accidentes de trabajo conformados por los accidentes leves; incapacitantes, los cuales se sub clasifican por el tipo de incapacidad que generan y los accidentes mortales. Sobre estos últimos la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (En adelante SUNAFIL) cuenta con directivas particulares con respecto al como deben guiarse las actuaciones inspectivas en estos casos, en las que se sigue la definición de accidente de trabajo expuesta en la ley y su reglamento.

La OIT ha señalado que el accidente de trabajo refiere a aquellos que ocurren en el curso del trabajo o en relacion con el trabajo, siendo que esboza la misma subclasificación de la Ley y su reglamento; sin embargo menciona que “ no hay una definición homogénea” y señala que existen países que han “previsto la posibilidad de que la muerte no sobrevenga de inmediato como consecuencia del accidente “ (OIT, 1971, pág. 86) y coloca como ejemplo los casos de Nueva Zelanda, Eslovenia y Grecia, siendo que menciona que en este último país se refieren a que los accidentes ocasionados por el propio trabajador no van a ser considerados como accidentes de trabajo.

El Tribunal de Fiscalización Laboral como máxima instancia de la SUNAFIL, cuya función será desarrollar diversos precedentes y pronunciamientos con respecto a infracciones tipificadas como muy graves. Recientemente, en la

Resolución N° 498-2021-TRIFIL, especifica y define los elementos que dan origen al accidente de trabajo, como se detalla a continuación:

Gráfico 1: Elementos del accidente de trabajo

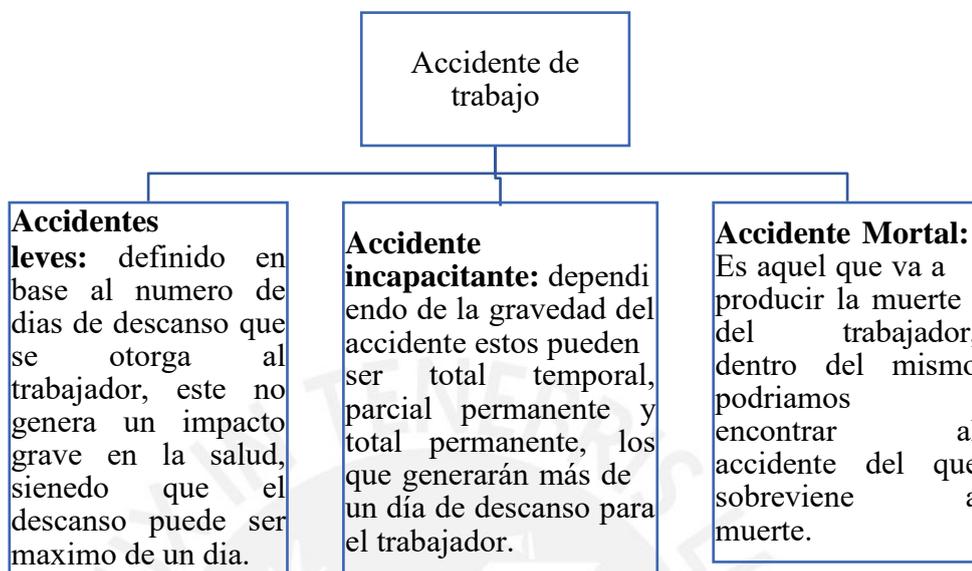


(Elaboración propia), Fuente (Vergaray, 2022)

Por otro lado, resolución indica que las causas que dan origen al accidente de trabajo son la falta de control, que refiere las debilidades detectadas en la ejecución del deber de prevención del empleador; las causas básicas, refiere a características subjetivas que se encuentran dentro de la esfera del trabajador y también a los factores de trabajo encontrados dentro de todas las condiciones tangibles que puedan desprenderse de este; finalmente, las causas inmediatas refiere a condiciones estándares y subestándares que son las condiciones del entorno de trabajo y practicas impropias respectivamente (Sunafil, 2021)

De este modo, la clasificación básica de los accidentes de trabajo seria la siguiente:

Gráfico 2: Tipos de accidente de trabajo



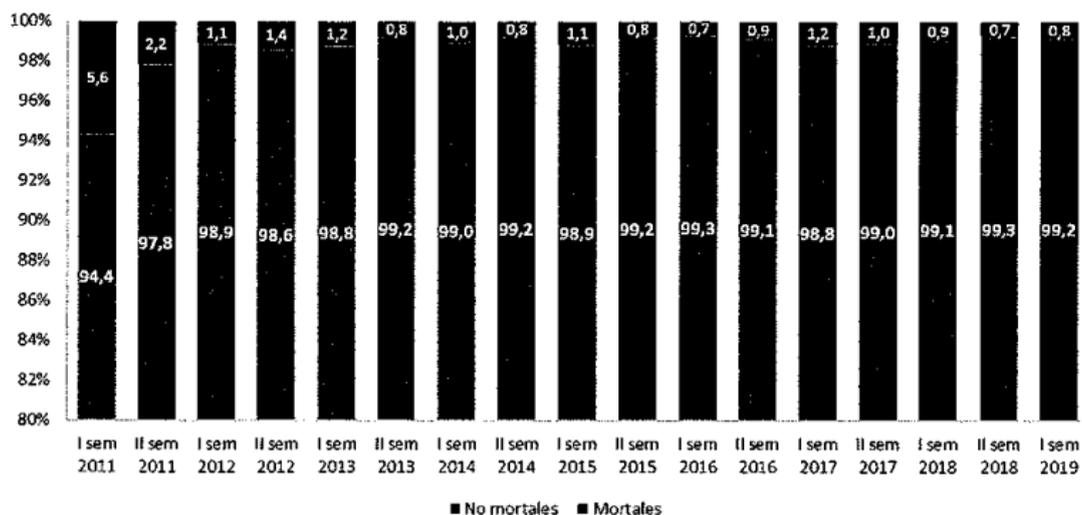
(Elaboración propia) Fuente: (Ejecutivo, 2012)

Es cuestión desarrollar el accidente de trabajo del que sobreviene la muerte del trabajador. Si nos enfocamos en este término tenemos que estamos ante un tipo de accidente mortal; sin embargo, el análisis de la responsabilidad resulta sencillo ante un deceso producido de manera inmediata, y complejo cuando en los casos en los que la muerte se produzca mucho después de la ocurrencia del accidente resultará complejo determinarla.

El caso de los accidentes de trabajo mortales son un punto determinante en el pronunciamiento sobre la reciente Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030, aprobada mediante D.S. N° 018-2021-TR , en cual condice sus objetivos con lo enunciado en el Convenio 155° de la OIT, que demuestra la necesidad de una política que cumpla con los criterios necesarios de participación; asimismo, las cifras que se esbozan resultan una evidencia de la alta tasa de

mortalidad por accidentes de trabajo en el sector privado, lo cual se demuestra en los siguientes gráficos:

Gráfico N° 9
Perú: Accidentes de trabajo según mortalidad, I Sem 2011 – I Sem 2019 (porcentaje)



Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), Dirección de Salud y Seguridad en el Trabajo (DSST), Sistema de Accidentes de Trabajo (SAT). (CONSSAT, 2021, pág. 52)

De este modo, la política señala que los accidentes mortales reportados a partir del 2019 refieren una constante desde el año 2013, siendo que las cifras oscilan entre 100 a más reportes anuales (CONSSAT, 2021); sin embargo, se debe considerar que los datos responden a un sistema de registro exclusivo para el sector del empleo formal, siendo que a la actualidad no existe un sistema que reporte los accidentes de trabajo producido en el sector informal.

I.II. La responsabilidad del empleador en un accidente de trabajo con muerte sobrevinida

La referencia a la información proporcionada por el MTPE con respecto a los reportes anuales sobre accidentabilidad laboral señala que en lo

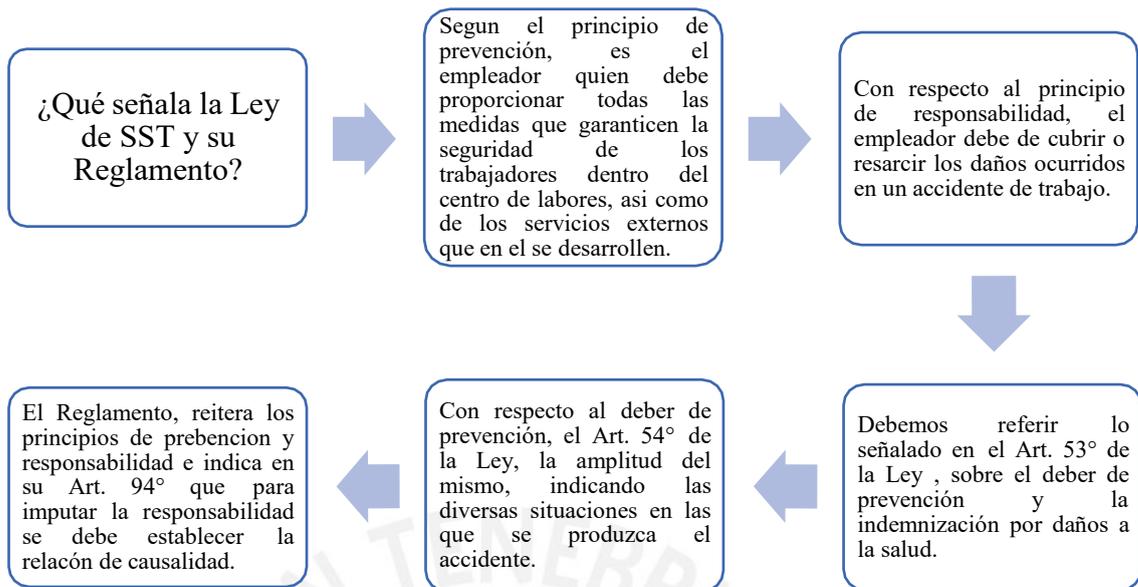
que va del año 2022 se han reportado hasta el mes de mayo setenta accidentes mortales, siendo que la mayoría corresponde a lima metropolitana y notificándose como la causa más común los accidentes en vehículos o medios de transporte en general. (MTPE, 2022, pág. 5)

El Estado ha publicado la normativa que atiende a la accidentabilidad laboral en la Ley de SST y su Reglamento, pero resulta cuestionable la forma en la que abordan la responsabilidad del empleador en caso de accidentes, dado que *“la regulación que ambos dispositivos tienen de la responsabilidad civil derivada de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales es incipiente”* (Galicia, 2021) , lo que genera que los operadores de justicia en instancias judiciales y administrativas deban acudir al Código Civil, en lo referente a la responsabilidad civil.

La responsabilidad de en la Ley de SST y reglamento puede ser entendida erróneamente en base al deber de prevención; sin embargo, este no quiere decir que el empleador siempre será responsable; por otro lado, cuando se analiza el Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (RLSST) el cual señala de manera escueta referencias hacia la causalidad.

Cuando se plantea imputar la responsabilidad al empleador el deber de prevención le adhiere responsabilidades inherentes a la garantía de brindar seguridad dentro del ámbito de la relación laboral; sin embargo, los pronunciamientos judiciales como la Casación N° 1819-2016-Lima, hacen referencia a la teoría del dolo o culpa señalando *“la necesidad de la determinar el nexos causal”* (Corte Suprema, 2017, pág. 7). La responsabilidad no sería automática como plantea la norma, sino que se debe demostrar la existencia de la relación de causalidad entre el incumplimiento y el accidente de trabajo. (Corte Suprema, 2017)

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



(Elaboración propia) (Vergaray, 2022)

(Fuente: Ley N° 29783 y su reglamento) (Ejecutivo, 2012)

En estos supuestos no solo resulta aplicable determinar la responsabilidad en materia administrativa para la sanción a la empresa, sino que si el objetivo es determinar quién responderá por los daños ocasionados resulta aplicable lo referente a la responsabilidad civil, partiendo del supuesto de la responsabilidad contractual al encontrarnos adscritos a una relación laboral.

Reglero 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 de este 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, y si estamos ante un accidente de trabajo, este resulta determinante para identificar en quien recae la responsabilidad y ayuda a identificar qué hecho ha generado o sido causa sea inmediata o mediata del daño producido,

pudiendo analizar todas las conductas antijurídicas con más o menos probabilidad de ser causantes del hecho que lo produjo.

I.III. El deber de prevención en los accidentes de trabajo con muerte sobrevenida

Dentro del ordenamiento nacional tanto a nivel normativo como jurisprudencial se desprende que el deber de proteger al trabajador inicia con la confirmación del vínculo laboral; es decir, con la suscripción del contrato de trabajo, independientemente de la tipología que este tenga, *“es deber del empleador proteger la salud de sus trabajadores, como un deber general de protección, sino también un deber jurídico”* (Quispe, 2019, pág. 3)

Debemos tener en cuenta que en la relación laboral existe una situación de desigualdad entre empleador y trabajador, siendo que el primero siempre tendrá un poder sobre el otro, y las acciones del segundo están dirigidas en base a las disposiciones internas e impuesta por el contrato de trabajo; por ello, el trasladar la responsabilidad civil objetiva a los accidentes de trabajo representa dos problemáticas:

- i) Situación jurídica desigual pre existente entre las partes
- ii) Alcances de la responsabilidad civil que no se adhieren al derecho laboral

Cáceres señala que *“se hace necesaria una regulación actual de la responsabilidad resarcitoria del empleador en la producción de accidentes de trabajo”* (Caceres, 2021, pág. 2), lo que se condice con los dos problemas previamente enunciados, teniendo en cuenta que existe una situación en la que las partes no están en igualdad de condiciones, e incluso en las que una de las partes cuenta con un cargo adicional a la seguridad social, la cual se activará según sea el caso. Teniendo ello, el alcance de la responsabilidad del empleador no llega a ser cubierto por este mismo, sino que un tercero interviene

como garante ante el accidente de trabajo, como lo vemos en los Seguros Complementarios de Riesgo.

Por su lado, el deber de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo resulta importante por la obligación que este impone a los empleadores y las consecuencias que desprenden del mismo. Este ha sido desarrollado en la Ley N° 29783, en su primer principio, indica lo siguiente:

“El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales.” (Congreso, Ley 29783, 2012)

(El énfasis es propio)

Este deber resulta una imposición a través de una norma que abarca un sin número de acciones a ser realizadas por el empleador, si bien la normativa vigente establece condiciones específicas, como el contar con una matriz IPERC o tener un Supervisor, en realidad no restringe el deber de prevención, y el empleador deberá aplicar todas las medidas que considere necesarias para poder garantizar la seguridad de sus trabajadores, a fin de poder anticipar todo peligro y riesgo exponencial.

Salcedo señala que el deber de prevención se entiende de la siguiente manera:

“La obligación que tiene el empresario de proteger a sus trabajadores frente a riesgos futuros, **siendo estos de carácter profesional, con lo cual podríamos cuestionarnos si es que todos los peligros y riesgos a los que un trabajador se encuentre expuesto pueden ser previstos e incluso si se podrá responsabilizar al empleador por los que no pueden ser previsibles o no deriven de manera directa de su esfera de protección**” (Salcedo, 2000, pág. 25)

Esta señala que el poder prevenir recae en la esfera del empleador, mismo que se encuentra encargado de poder prevenir, planificar, ejecutar y desplegar todas las medidas que consideras necesarias para, incluso cuando estemos ante situaciones no previsibles o cuando se haya cumplido de manera diligente con las obligaciones igual existe un marco de responsabilidad que asume el empleador ante el daño (Salcedo, 2000)

Para poder determinar la responsabilidad del empleador existen dos perspectivas; Por un lado está la obligación de prevenir en el ámbito laboral, por otro tendríamos a la responsabilidad civil por accidentes de trabajo, los cuales no encuentran mayor desarrollo en la legislación laboral y hacen necesario el acudir a normas en materia civil, fuero en el que se determina que la responsabilidad deriva de la existencia de una relación contractual determinada por el vínculo laboral, así el empleador responde en base a la existencia del vínculo. Ello puede resultar en un problema para los accidentes de trabajo que, independientemente de la calificación según el nivel de gravedad, se produzcan de manera posterior la muerte del trabajador, incluso cuando la relación laboral haya finalizado.

La Resolución del Tribunal de Fiscalización Laboral N° 498-2021-TRIFIL, señala que la teoría del dolo o culpa resulta aplicable para determinar la responsabilidad y que se debe demostrar cuales fueron

las acciones u omisiones cometidas que configuren la conducta antijurídica, se haya o no querido producir el daño. (Sunafil, 2021)

La Casación N° 1819-2016-Lima también hace referencia a la teoría del dolo o culpa y señala la necesidad de la determinación del nexo causal, así esta responsabilidad no sería automática, sino que deberá demostrarse que existe esa relación de causalidad entre el incumplimiento y el accidente de trabajo. (Corte Suprema, 2017)

De este modo, la responsabilidad del empleador en los accidentes de trabajo que sobrevenga en muerte del trabajador no puede solo basarse en el deber de prevención, sino que resultará necesario aplicar los criterios de la responsabilidad contractual civil, lo cual hace evidente la necesidad de crear una figura de responsabilidad contractual laboral aplicable a accidentes de trabajo.

CAPITULO II

LA DETERMINACIÓN DE UN SISTEMA DE RESPONSABILIDAD EN MATERIA DE ACCIDENTES DE TRABAJO CON MUERTE SOBREVENIDA

II.1. El accidente de trabajo con muerte sobrevenida en nuestro ordenamiento jurídico

Los artículos 36° y 37° de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo consagran la obligación del empleador de organizar un servicio de Seguridad y Salud que permita identificar y evaluar los riesgos que puedan afectar la salud en el lugar de trabajo. A consecuencia de esta obligación, la Ley detalla el procedimiento para instaurar el servicio correspondiente al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST). Este cuenta con herramientas que deberá elaborar dentro de las fases de planificación, evaluación, acciones de prevención y mejora (Congreso, Ley 29783, 2012).

El artículo 37° de la Ley indica que para iniciar con la fase de planificación del Sistema de Gestión se debe efectuar la evaluación inicial o diagnóstico previo. Respecto a ello, el artículo 77° del Reglamento dispone que esta acción debe prever la evaluación de cada uno de los puestos, las funciones que se consignan, las acciones que no se consignan pero se encuentran previstas o pueden ser previsibles, las condiciones externas del puesto, desde el entorno hasta los riesgos inherentes a las propias instalaciones del centro de trabajo.

De este modo, el deber del empleador de prevenir estos riesgos no resulta de una fórmula sin base o sustento, sino que proviene del análisis específico de las condiciones de trabajo y funciones, lo cual otorga un margen amplio de consideración sobre los peligros y riesgos exponenciales a los que se encuentra expuesto un trabajador. Así tenemos que de producirse un accidente de trabajo este debe haber estado previsto, resultado un incumplimiento en la materia el no contar con el documento denominado IPERC, pero es acaso este aplicable a toda ocurrencia dentro del centro de trabajo que pueda producir un accidente que derive posteriormente en la muerte del trabajador, o cuales son los criterios que utiliza el sistema de gestión para resultar amplio y poder garantizar una protección integral.

El numeral 3.5 de la documentación del Sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo de las directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo publicadas en el año 2001 por la OIT de Ginebra indica que, de acuerdo al tamaño y naturaleza de las actividades de la empresa, debe elaborarse y mantenerse actualizada una documentación de este tipo de sistema, la misma que tendrá que estar conformada por lo siguiente:

- A. *“La política y los objetivos de la organización en materia de SST (OIT, 2011).*
- B. *Las principales funciones y responsabilidades que se asignen en materia de SST para aplicar el sistema de gestión. (OIT, 2011)*

C. *Los peligros y riesgos más importantes para la SST que conllevan las actividades de la organización, así como las disposiciones adoptadas para su prevención y control.* (OIT, 2011)

D. *Las disposiciones, procedimientos, instrucciones y otros documentos internos que se utilicen en el marco del sistema de gestión de la SST”* (OIT, Directrices relativas a los Sistemas de Gestión de la Seguridad y la salud en el trabajo, 2001)

Asimismo, agrega que la referida documentación debe estar redactada con claridad, ser accesible a quienes van a utilizarla, difundirla y estar sujeta a exámenes regulares; sin embargo, considero que dichos documentos atienden a peligros y riesgos debidamente identificables, resultando evidente su incumplimiento y factible de determinarse la responsabilidad, pero en el caso de la muerte sobrevenida estamos ante un hecho no previsto o poco probable que ocurre y se puede relacionar de manera directa o indirecta con el accidente.

Según Tsuboyama:

*“la aplicación del término “sobrevenido” en la legislación laboral se expresa de manera escueta en el literal a) del artículo 23 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (En adelante LPCL), que establece como causa justa de despido, relacionada con la capacidad del trabajador, “el detrimento de la facultad física o mental o la **ineptitud sobrevenida**, determinante para el desempeño de sus tareas”. Este detrimento o ineptitud sobrevenida debe ser certificado por EsSalud, el Ministerio de Salud o la Junta de Médicos designada por el Colegio Médico del Perú, a solicitud del empleador”.* (Tsuboyama, 2021, pág. 225)

La ineptitud sobrevenida hace referencia a un hecho que produce de manera posterior, lo cual conlleva a que el empleador pueda despedir de manera justa al trabajador. Si extraemos esta ocurrencia posterior al accidente de trabajo con muerte sobrevenida tendremos que existen obligaciones previas por parte del

empleador, las cuales incumplidas derivan en un accidente de trabajo que puede resultar leve de manera inmediata y derivar en el tiempo en la muerte del trabajador.

El termino sobrevenida dentro del ámbito del derecho del trabajo, va más allá de causales para el término de una relación laboral, el mismo también puede ser utilizado para la suspensión de un procedimiento administrativo sancionador, tal como lo indica la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Asimismo, dentro del ámbito civil, tenemos el termino muy desarrollado en el ámbito contractual, a fin de determinar la continuidad del cumplimiento de determinadas obligaciones, siendo la incapacidad o muerte sobrevenida causales válidas para la extinción o suspensión de contratos, y por ende el cese de obligaciones de las partes.

En el artículo 23° de la LPCL se hace referencia al termino sobrevenido cuando indican las causales justas de despido por incapacidad del trabajador, siendo la ineptitud sobrevenida de sus capacidades que infieran en el desarrollo de sus funciones de trabajo, una causal para dar por terminada la relación laboral.

Por su lado la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030 aprobada por Decreto Supremo 018- 2021-TR, señala que *“el marco normativo debe ser dinámico y sobre todo armónico, coherente e integral y resultar adaptable a todas las necesidades de protección que tienen los trabajadores”* (CONSSAT, 2021). Asimismo, ha identificado que es parte del problema público que nos aqueja el desarrollo limitado en materia de SST, debido a lo siguiente:

- i) *Existen evidencias de carencias y necesidades de SST de los trabajadores y en su entorno laboral, reflejadas en la tasa de accidentabilidad laboral* (CONSSAT, 2021).

ii) No existe información oficial sobre enfermedades profesionales y haber un alto subregistro de notificaciones realizadas que no refleja la situación real de la salud de los trabajadores (CONSSAT, 2021).

iii) No se cubre la necesidad de información confiable en materia de SST con la información actual disponible a nivel nacional sobre accidentabilidad laboral, por aún persistir altos niveles de subregistro en la notificación de los accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades profesionales (CONSSAT, 2021)

De este modo, a pesar de existir la obligación de contar con documentos específicos que puedan prevenir accidentes, podremos concluir que los mismos no serán suficientes cuando estemos ante accidentes de trabajo en los que sobrevenga la muerte, ya que como se ha mencionado estos últimos derivan en un hecho que no ha podido ser previsto anteriormente por su propia eventualidad.

Al mismo tiempo se reconoce que se existe un claro déficit en la legislación con respecto este tipo de accidente de trabajo dentro de nuestro ordenamiento, ya que el término está ubicado en diversas situaciones jurídicas distintas a las del accidente de trabajo, lo cual finalmente hace que necesario utilizar la responsabilidad contractual civil y probar la existencia del daño y su relación en el tiempo con el deceso del trabajador.

Esto indica que es necesario agregar a la tipificación del accidente de trabajo el supuesto en mención, a fin de poder darle un desarrollo en el que pueda calzar la determinación de responsabilidad del empleador , ello deviene en la necesidad de tipificar el mismo dentro de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, a fin de identificar si los supuestos que ocurren en un accidente de trabajo mortal, también son aplicables cuando el accidente no devenga en la muerte inmediata del trabajador o incluso no la produzca directamente.

II.II. La responsabilidad del empleador en las enfermedades profesionales en contraste con los accidentes de trabajo con muerte sobrevenida

En la responsabilidad del empleador en materia de accidentes de trabajo, es importante señalar el rol del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR), el cual tiene un carácter obligacional y garantista, ya que es el medio que asegura a los trabajadores expuestos a tener un seguro contratado por su empleador, tanto para la atención de accidentes de trabajo como para el otorgamiento de pensiones de ser el caso.

Este vínculo se refuerza cuando posicionamos a la obligación del empleador dentro del marco de los derechos de la Seguridad Social, ya que según lo señalado por Gonzales y Paitan, tanto su reconocimiento internacional, como en el ordenamiento nacional, este es consagrado como *“un derecho fundamental, irrenunciable, inalienable, imprescriptible e indispensable para el respeto de la dignidad humana, este se va a manifestar en las prestaciones de salud, atención, subsidios, prestación económica y pensiones”*, con ello podemos decir que es un derecho que se desenvuelve en diversos ámbitos de aplicación, siendo el SCTR parte del mismo. (Gonzales y Paitan: 2017)

Como ya se ha concluido, no existe una normativa propia de los accidentes de trabajo con muerte sobrevenida; por ello, si buscamos situaciones similares podríamos referirnos a las enfermedades profesionales, mismas que no son adquiridas de manera inmediata, sino que sobrevienen de consecuencias directas o indirectas de las condiciones de trabajo o las que subyazcan de estos.

La OIT define a la enfermedad profesional como aquella que se produce o contrae a raíz del contacto, entorno, medio, u otro factor inherente al trabajo desarrollado, y relacionado a las funciones del trabajador de manera directa o indirecta la relación de mediatez o inmediatez entre la actividad que desarrolla el trabajador. (OIT:2011)

“El Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales reviste mayor incidencia, ya que señala en su artículo 9° que Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la

seguridad social, incluso al seguro social. Y teniendo en cuenta que nuestro país ratificó dicho Pacto en 1978, se encuentra obligado a cumplir con lo estipulado” (Vidal, 2015) , lo cual obliga al Perú a cumplir con una normativa adecuada que garantice este derecho.

El siguiente cuadro resume lo señalado con respecto al vínculo existente entre la seguridad social y la obligación de garantizar la atención de enfermedades profesionales, y la protección que se le debe brindar a los trabajadores:

Dispositivo legal	Comentario
<p align="center">Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948), Art. XVI.</p>	<p>De este modo, se establece que la seguridad social, según lo mencionado en líneas precedentes, abarca diversos ámbitos del derecho a la salud, pero también de las consecuencias o afectación que este derecho puede sufrir en el marco de una relación laboral, pero va más allá al otorgar seguridad incluso cuando esta relación se vea concluida por los diversos motivos impuestos según cada ordenamiento.</p>
<p>Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Art. 9, inciso 1, 2 y 10 (Protocolo de San Salvador - 1988)</p>	<p>De este modo, vemos que continúa la protección y garantía de la protección de los ámbitos al acceso a la salud, y a pensiones que debe asegurar el Estado, cuando existan determinados supuestos en los que la persona necesite de medios externos que le garanticen la continuidad de una vida digna, en la cual pueda satisfacer necesidades básicas, a pesar de los impedimentos físicos o mentales que se vea expuesta.</p> <p>En este punto, ya se tienen en cuenta de manera particular los accidentes de trabajo,</p>

	coincidiendo con la OIT, con respecto a la retribución del seguro social, que deberá cubrir como mínimo la atención médica, subsidios y pensiones.
	Como se había mencionado previamente, se debe tener en cuenta que la seguridad social, encuentra un vínculo directo con el derecho a la salud, siendo deber del Estado el garantizar la existencia de todo un sistema de gestión de la salud, así como a obligar a empleadores a realizar aportes específicos, independientemente de la voluntad del trabajador.
Fuente: VIDAL, Álvaro, 2015 “El derecho a la seguridad social en la Constitución y los Convenios internacionales”. (Vidal, 2015)	

Así, el Protocolo de San Salvador (1988) asegura la protección y garantía que deben ofrecer los Estados en los ámbitos de acceso a la salud y pensiones, cuando existan determinados supuestos en los que la persona necesite de medios externos que le garanticen la continuidad de una vida digna, en la cual pueda satisfacer necesidades básicas, a pesar de los impedimentos físicos o mentales a los que se vea expuestas.

Si bien remitimos a la regulación de otros países de América Latina resultaría extenso, indicaremos los de tres países que se encuentran adheridos a los mismos pactos y convenios ratificados por el Perú.

País	Informe General
------	-----------------

Chile	Definida en la Ley 16.744. siendo que al igual que en el Perú se le dio la facultad al Ministerio de Salud para que mediante el D.S. 594, pueda referir una clasificación y definición de enfermedad profesional dentro de su ordenamiento.
Brasil	A diferencia del Perú, de la elaboración de este listado están a cargo, por un lado, el MINISTERIO DE TRABAJO, pero también se le otorga el papel principal al MINISTERIO DE SALUD y al MINISTERIO DE BIENESTAR SOCIAL, siendo que nuestro país no cuenta con este último. La Enfermedad Profesional es definida en La ley N° 8213, de 24 de julio de 1991 Sobre los Planes de Seguro Social y otras disposiciones, <i>“define como enfermedad profesional a la adquirida o desencadenada desencadena debido a las condiciones especiales en las que se realiza el trabajo, en relación directa con ellas.”</i> (Brasil, 1991)
Uruguay	Por otro lado, en la legislación uruguaya regula los accidentes de trabajo y la enfermedad profesional en un mismo dispositivo legal, regulado en la Ley N° 16.074 , del 17 de enero de 1990, <i>“que establece el seguro de carácter obligatorio para los accidentes o enfermedades profesionales que ocurran a causa del trabajo o en ocasión de este.”</i> (Social, 1990) (Ministerio de trabajo y Seguridad Social)
Fuentes: mencionadas en el cuadro	

En nuestro país, la normativa legal ha sido diseñada mediante el poder Legislativo y el Ejecutivo, a través del Ministerio de Salud y Ministerio de Trabajo, de este modo, la normativa principal publicada a la fecha es la siguiente:

- Ley N° 26790 “Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud”
- Decreto Supremo N° 009-97 que aprueba el reglamento de la Ley N° 26790

- Decreto Supremo N° 003-98/SA/DM “Norma del Seguro complementario de Trabajo de Riesgo”
- Resolución Ministerial N° 360-98 – Comisión Técnica Médica, encargada de las normas técnicas del SCTR.

La Resolución Ministerial N° 480-2008/MINSA, y la Norma Técnica N° 068-MINSA/DGSP-V-1, que establece una clasificación de enfermedades profesionales según el tipo de agente que produce el riesgo de contraer o desarrollar la enfermedad, siendo que las clasifica en 5 grupos diferentes:

- Enfermedades causadas por agentes químicos*
- Enfermedades causadas por agentes físicos*
- Enfermedades causadas por agentes biológicos*
- Enfermedades causadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en alguno de los otros apartados*
- Enfermedades causadas por agentes carcinógenos*

Fuente: Resolución Ministerial N° 480-2008/MINSA

De este modo, existirán profesiones que se verán expuestas a más de un tipo de enfermedad profesional; por ejemplo, la actividad minera, las cuales se encuentran expuestas a riesgos relacionados con el entorno, sustancias u agentes del medio, lo cual nos permite reflexionar sobre la amplia gama de posibilidades en la que se desarrollan las enfermedades profesionales, lo cual las hace imprevisibles; sin embargo, existe una conexión que deriva del vínculo entre la enfermedad desarrollada y la actividad; por ello, el seguro SCTR funciona como un soporte ante la ocurrencia del desarrollo de la enfermedad.

Como hemos observado, existe un catálogo de enfermedades profesionales clasificado por su causa, lo cual nos lleva a determinar la relación de causalidad, la cual se da en el ámbito de la probabilidad, teniendo en cuenta que la enfermedad podrá o no desarrollarse.

Lo mismo ocurre con los accidentes de trabajo con muerte sobrevenida, dado que estamos ante situaciones en las cuales el efecto o consecuencia no se va a producir de manera inmediata, sino que deben preceder diversas situaciones para que se cumpla, lo cual también se relaciona al tipo de actividad que se desarrolla, e incluso dentro de esta que puestos tienen un mayor riesgo.

Con respecto a si puede existir un mismo tratamiento normativo para los accidentes de trabajo con muerte sobrevenida que el que tienen las enfermedades profesionales, debemos señalar que el sistema preventivo y garantista puede servir para gestionar uno propio dentro de lo señalado, pero considero necesario poder establecer en este marco como es que se puede identificar la responsabilidad del empleador como tal.

En el marco de las enfermedades profesionales, es vital referirse al Seguro Complementario de Riesgo, entendiendo este como un sistema de prevención que se activa ante la ocurrencia de un hecho establecido dentro de los parámetros de su alcance; sin embargo, desde una perspectiva amplia este ha ido variando en la legislación internacional orientando a la legislación peruana de la siguiente manera:

En Alemania se estableció que los empleadores serían quienes debían cotizar a las aseguradoras, denominadas cajas en estos países, siendo que deberían pactar o establecer convenios que cubran la invalidez permanente (Caceres, 2021), siendo que, si el accidente provocaba la invalidez total, se genera el pago proporcional equivalente al 66% del salario que le correspondiese antes del accidente. Cuando el trabajador fallecía, se preestablecía un monto que oscilaba entre 40% menos del percibido por el trabajador en vida. Con esto, se observa que los seguros debían alcanzar no solo al trabajador sino a los parientes que le sobrevengan a su fallecimiento.

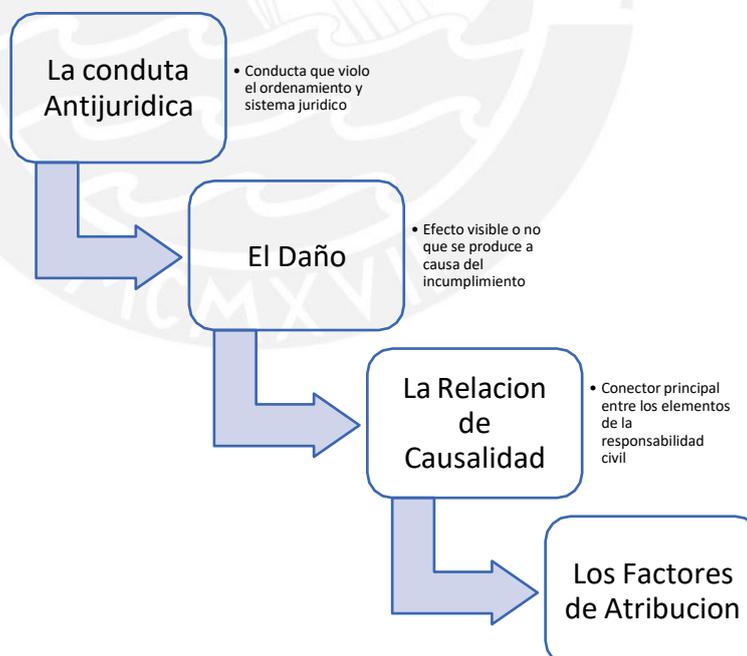
Por su lado, España estableció en el caso de los accidentes de trabajo que existían dos reglas, las referidas a las obligaciones en materia de

seguridad y salud en el trabajo y las referidas al incumplimiento de estas obligaciones, siendo que en su sistema primaba la responsabilidad objetiva, teniendo en cuenta que prevalece el “principio del riesgo”, conocido bajo nuestro ordenamiento como el deber de prevención, siendo que aunque exista negligencia del trabajador y así se hayan cumplido con todas las obligaciones el empleador siempre respondería ante la imputación de responsabilidad (Caceres, 2021).

II.III. El nexa causal para el establecimiento de la responsabilidad en los accidentes de trabajo con muerte sobrevenida

A pesar de que es menester el poder instaurar una nueva configuración de la responsabilidad en materia laboral y en específico para accidentes de trabajo, resulta esencial el poder trasladar el elemento de la responsabilidad civil denominado “nexa causal”, el cual es integrado dentro del engranaje principal de la figura de carácter civil.

Gráfico 3: Elementos que conforman la Responsabilidad Civil



(Elaboración propia)

En la legislación laboral ya se ha determinado la necesidad de que exista una relación de causalidad para que pueda imputársele al empleador, sea una sanción u otra consecuencia jurídica; sin embargo, será necesario explicar cómo se trasladaría cada una de estas figuras al ámbito laboral.

Concepto	Responsabilidad Civil	Concepto modificado	Responsabilidad Laboral en accidentes de trabajo
<i>Conducta antijurídica</i>	Conducta que se contradice a lo ordenado o preestablecido dentro de un ordenamiento jurídico, que afecta valores y principios propios de una sociedad.	Obligación	En el derecho laboral se debe determinar la existencia de una obligación, no bastando lo referido al deber de prevención, sino que se pueda probar la existencia de una obligación específica, la cual puede darse o no en el ámbito civil, siendo que en este puede existir incluso responsabilidad extracontractual.
<i>Daño</i>	Efecto que se reproduce en la realidad de manera tangible o intangible, que deberá ser probado y no carecer de certeza.	Tipo de accidente	En este punto es esencial la determinación del tipo de accidente, mismo que si es sobreviniente a la ocurrencia del mismo deberá calzar dentro de dicha tipología. Este elemento debe estar

			enfocado en determinar cuál fue la lesión específica, los elementos y causas del accidente.
Relacion de Causalidad	Elemento que conecta a los dos primeros elementos para la configuración de la eventual imputación de cargos hacia quien se identifique como el causante.	Causalidad	Este elemento en el derecho del trabajo debe estar enfocado en probar lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> i. Existía una obligación. ii. Se incumplió la norma iii. Se cumplió la obligación. iv. Cual es el grado de cumplimiento de la obligación.
Factor de Atribución	Con respecto a este se encarga de verificar quien es el responsable; es decir, ante quien se accionará la solicitud de indemnización.	Responsables	En este punto, hay que tener en cuenta que en el derecho laboral no suelen intervenir las figuras clásicas de empleador y trabajador, sino que suelen existir terceros involucrados que deberán de responder ante el trabajador afectado o ante sus familiares en caso de muerte.

(Elaboración propia), Fuente: Código Civil.

En el marco de la responsabilidad laboral, es necesario que, entre la obligación vulnerada, por una parte, y el accidente, medie una relación de causalidad (Vergaray, 2022); es decir, que el tipo de accidente y sus consecuencias sean inmediatas y provengan del incumplimiento de la obligación, en este caso el accidente ocurrido y la muerte consecuente.

“Por ello, si estamos ante un accidente de trabajo con muerte sobrevenida, resultará esencial poder determinar la relación entre el incumplimiento o falla del empleador, y si esta 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” (Vergaray, 2022)

La existencia de la relación causal es supuesto esencial, ya que constituye un presupuesto necesario en la determinación de responsabilidad. A esto debemos agregar que, con relación a las enfermedades o accidentes, si bien existe la garantía que ofrece el deber de prevención, se deberá probar la relación de causalidad, correspondiéndole a quien la invoca, acreditar el hecho laboral antecedente y el efecto consecuente que padece, como también el nexo que debe mediar entre ambos.

CONCLUSIONES

1. Con respecto a la normativa en materia de responsabilidad en accidentes de trabajo es necesario se plantee una fórmula especializada que resulte de aplicación rápida y eficaz, teniendo en cuenta que los derechos subyacentes involucrados son la vida y salud de los trabajadores.

2. En el caso de los accidentes de trabajo con muerte sobrevenida y la determinación de la responsabilidad resulta aplicable lo preestablecido a enfermedades profesionales, dado que en la responsabilidad civil se busca que el daño se determine de manera específica y no basada en incertidumbre, será necesario poder determinar lo señalado en el cuadro final con respecto a la existencia de una obligación, y con respecto al nexo causal este puede determinar el grado de incumplimiento o vulnerabilidad de la víctima, a fin de poder determinar de manera clara si existirá responsabilidad.
3. El nexo causal es determinante en el caso de accidentes de trabajo; por ello, dicha figura debe ser trasladada a la normativa sobre la responsabilidad en materia laboral, teniendo en cuenta que se busca que el empleador se haga responsable directo cuando se determina la existencia de una obligación y una consecuencia sea esta inmediata o prevista a futuro, tal como sucede con las enfermedades profesionales.
4. Cuando hablamos de accidente mortal, debemos tener claro que la muerte no siempre es inmediata, sino que puede producirse en el tiempo e incluso tener previamente la denominación de accidente incapacitante, pero que finalmente devenga en la muerte del trabajador.
5. Con respecto a la activación del SCTR para los accidentes de trabajo con consecuencias mortales que sobrevienen, se entiende que debe de establecerse lo previsto en la normativa referida a las enfermedades profesionales, a fin de que pueda protegerse a los sobrevivientes del trabajador.

BIBLIOGRAFÍA GENERAL

1. ARAMENDI, J. (1998). Responsabilidad contractual por accidente de trabajo. Revista de Derecho Social, (2), 83-106.
2. Corte Suprema de Justicia de la República. (2017). VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional. Recuperado de <http://www.gacetajuridica.com.pe/boletin-nvnet/arweb/VIPlenoJurisdiccionalSupremoLaboralyPrevisional.pdf>
3. Corte Superior de Justicia de Lima. (2016). Casación N° 18190-2016-LIMA.
4. 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.
5. Decreto Supremo N° 005-2012-TR. Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Presidencia de la República (2012). Recuperado de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/B741E61B3B2A870705257E2800580673/\\$FILE/1_LEY_29783_20_08_2011.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/B741E61B3B2A870705257E2800580673/$FILE/1_LEY_29783_20_08_2011.pdf)
6. Goñi Rodríguez de Almeida, M. (2015). Cuando el empresario responde casi solo por el hecho de serlo: requisitos jurisprudenciales de su responsabilidad por hecho ajeno. Revista Crítica de Derecho Inmobiliario (750)

7. GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, Beatriz (1999). El deber de seguridad y salud en el trabajo. Un estudio sobre su naturaleza jurídica. Madrid: Consejo Económico
8. HUANCAHUARI FLORES, Simeón (2011). Prevención e indemnización por accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. Grijley. Lima, 2011.
9. Lengua, C. (2019). El deber de prevención en la jurisprudencia y la imprudencia de la víctima en accidente de trabajo. En El derecho del Trabajo en la actualidad problemática y perspectiva (p. 246).
10. Ley 29783. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Congreso de la República del Perú (2011).
11. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2019). Notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales. Boletín estadístico mensual. Recuperado de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/357087/Bolet%C3%ADn_No_tificaciones_JULIO_2019.pdf
12. E, C. (2016). El deber de colaboración del trabajador en la prevención de los riesgos laborales. Revista de Derecho Social (75).
13. 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.
14. SALA FRANCO, T. (2011). Derecho de la Prevención de riesgos laborales. Valencia, España: Tirant lo Blanco.
15. SALCEDO, M. (2000). El deber de protección empresarial de la seguridad y salud de los trabajadores. Valencia, España: Beltrán Tirant Lo Blanch.

16. Tribunal Constitucional (2004). Sentencia del Expediente 2192-2004-AA/TC.

17. Tribunal Constitucional (2006). Sentencia del Expediente 007-2006-PI-TC.

Bibliografía

Almansa, J. (1991). *Derecho de la Seguridad Social*. Madrid: Tecnos.

Brasil, L. . (1991). Ley N° 8213. Brasil .

Caceres, J. (07 de 2021). *Responsabilidad civil-laboral por daños y perjuicios provenientes de*.
Obtenido de Ministerio de Trabajo:
http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_47/doc_boletin_47_1.pdf

Congreso. (15 de mayo de 1997). Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud. *Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud*. Lima, Lima, Peru.

Congreso. (12 de julio de 2012). Ley 29783. *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Lima , Lima, Perú.

CONSSAT. (julio de 2021). *Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030*.

Obtenido de cdn.www.gob.pe:

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2057480/PDS%20Pol%CC%81tica%20Nacional%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo%20al%202030%20-%20Texto%20de%20la%20Pol%CC%81tica.pdf>

Corte Suprema, Casacion N° 18190-2016 (Corte Suprema 6 de febrero de 2017).

Corte Suprema, 18190-2016-Lima (Corte Suprema de Lima 7 de febrero de 2017).

Corte Suprema de Justicia, 6230-2014 (LA LIBERTAD 2014).

Ejecutivo. (2012). Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. *Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Lima, Lima, Peru.

Galicia, S. (2021). La Responsabilidad Civil Derivada de los Accidentes de Trabajo y Enfermedades Ocupacionales ¿La falta de ejercicio del Derecho de Resistencia por parte del trabajador para no ejecutar una labor riesgosa exime de responsabilidad al empleador? *Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social - Revista Laborem N° 15*, 277-305.

Goldemberg, I. (1989). *La Relacion de Causalidad en la Responsabilidad Civil*. Buenos Aires: Astrea.

- MTPE. (01 de Mayo de 2022). *Boletín Estadístico Mensual de Notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales*. Obtenido de www.gob.pe:
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3793323/Bolet%C3%ADn%20Notificaciones%20MAYO%202022.pdf?v=1666804926>
- OIT. (1971). Estudio general relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores . *La OIT y la seguridad y la higiene del centro de trabajo*. Ginebra, Ginebra, Atar.
- OIT. (2001). *Directrices relativas a los Sistemas de Gestión de la Seguridad y la salud en el trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- OIT. (2011). *Sistema de gestión de la SST: Una herramienta para la mejora continua*. Turin.
- Ospina, E. (2010). EL DERECHO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN LA AGENDA SOCIOLABORAL. *Revista Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 381-427.
- Quispe, E. (2019). *Trabajo Académico para optar el título de Segunda Especialidad en Derecho del*. Lima .
- Reglero, F. (2003). *Tratado de Responsabilidad Civil*. Navarra.
- Salcedo, M. (2000). *El deber de protección empresarial de la seguridad y salud de los trabajadores*. Valencia, España: Tiran Lo Blanch.
- Social, M. d. (17 de 01 de 1990). Ley N° 16.074. Uruguay.
- Sunafil, T. (2021). *Resolucion N° 498-2021-TRILFIL*. Lima.
- Taboada Córdova, L. (2012). *LA RELACION CAUSAL EN LA RESPONSABILIDAD CIVIL*.
- Tsuboyama, L. (2021). LA INEPTITUD SOBREVENIDA POR ACCIDENTE. *Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 225-241.
- Vergaray, E. (2022). *Informe jurídico para optar por el título de abogado*. Lima.
- Vidal, A. (09 de 2015). El derecho a la Seguridad Social en la Constitución y los Convenios Internacionales. *Revista Laborem*, 15-45. Obtenido de Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: <https://www.sptss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem15-45-67.pdf>