

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

Escuela de Posgrado



Delimitación de los elementos de la responsabilidad civil del empleador en los accidentes de trabajo según la jurisprudencia peruana emitida por el Poder Judicial y el Tribunal de Fiscalización Laboral de la Sunafil

Trabajo de investigación para obtener el grado académico de Maestro en Derecho de la Empresa que presenta:

Pedro Pablo Delgado Rivera

Asesor:

Aurelio Eduardo Cueva Vieira

Lima, 2024

Informe de Similitud

Yo, CUEVA VIEIRA, AURELIO EDUARDO, docente de la Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor del trabajo de investigación titulado “DELIMITACIÓN DE LOS ELEMENTOS DE LA RESPONSABILIDAD CIVIL DEL EMPLEADOR EN LOS ACCIDENTES DE TRABAJO SEGÚN LA JURISPRUDENCIA PERUANA EMITIDA POR EL PODER JUDICIAL Y EL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL DE LA SUNAFIL” del autor DELGADO RIVERA, PEDRO PABLO, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 27%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el 17/01/2024.
- He revisado con detalle dicho reporte y la Tesis o Trabajo de Suficiencia Profesional, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lugar y fecha:

Lima, 10 de abril de 2024

Apellidos y nombres del asesor / de la asesora: <u>CUEVA VIEIRA, AURELIO EDUARDO</u>	
DNI: 09648780	Firma 
ORCID: 0009-0005-0092-7839	

Dedicatoria:

A mi madre.

Y a mí mismo.

Pedro Pablo Delgado Rivera



RESUMEN EJECUTIVO

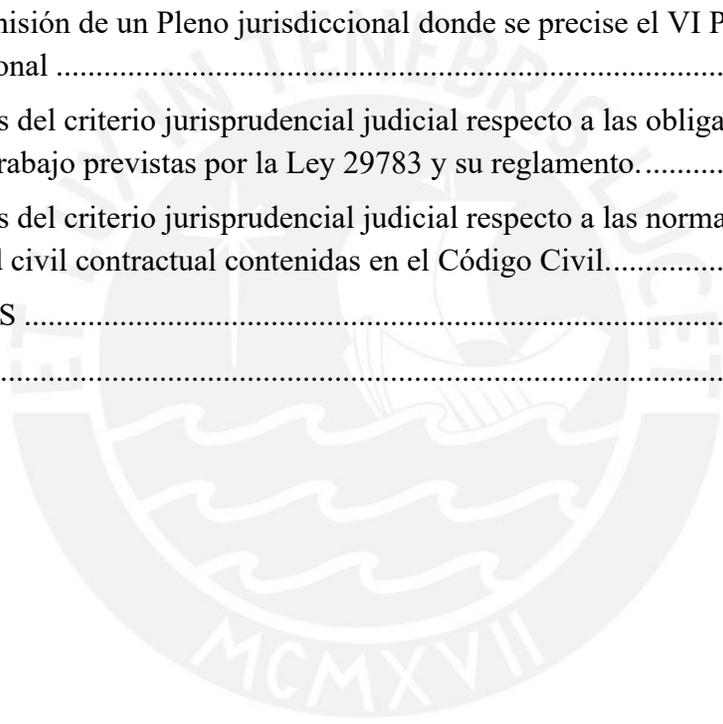
Nuestro trabajo de investigación se motiva en el hecho de que, a partir de la emisión de la Casación N.º 4258-2016, LIMA del año 2016 y el VI Pleno Jurisdiccional Laboral del año 2017, se consideró inequívocamente que, ante la ocurrencia de un accidente de trabajo, el empleador sería el responsable del hecho y se encontraría obligado a asumir la reparación civil que este genere. Así, se daba por cierto que las empresas debían afrontar sanciones económicas por parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral; o asumir reparaciones civiles determinadas en la vía judicial. No obstante, la legislación peruana y en general la teoría de la responsabilidad civil prevé una excepción a la regla de responsabilidad objetiva, la cual se basa en la ruptura del nexo causal, criterio que ha sido adoptado recientemente por un pronunciamiento vinculante emitido por el Tribunal de Fiscalización Laboral de la Sunafil y el cual, bajo nuestra opinión, debe ser aplicado a los pronunciamientos jurisprudenciales del Poder Judicial. En ese sentido, el objetivo de este trabajo será determinar la pertinencia de modificar el criterio jurisprudencial empleado por el Poder Judicial respecto de los elementos de la responsabilidad civil del empleador en los accidentes de trabajo. Para ello utilizamos el método jurisprudencial, analizando diversos pronunciamientos jurisprudenciales emitidos por el Tribunal de Sunafil, la Corte Suprema y las Salas Laborales de Arequipa. Finalmente, concluimos en la utilidad de realizar una precisión del criterio adoptado por el VI Pleno Jurisdiccional Laboral mediante un nuevo acuerdo plenario.

Palabras clave: Accidente de trabajo, responsabilidad civil, procedimiento sancionador, nexo causal, Tribunal de Fiscalización Laboral de la Sunafil, Poder Judicial, criterio jurisprudencial, seguridad y salud en el trabajo, Ley 29783 y Código Civil peruano

INDICE

RESUMEN EJECUTIVO.....	1
INTRODUCCIÓN	4
CAPITULO 1- ESTADO DEL ARTE	11
2.1. Antecedentes	11
2.2. Subcapítulos	12
2.2.1 Derechos constitucionales vinculados a la seguridad y salud en el trabajo.....	12
2.2.1.1 Derecho a la vida	12
2.2.1.2 Derecho a la salud.....	13
2.2.1.3 Derecho a la libertad de trabajo y derecho al trabajo.....	15
2.2.1.3.1 Principio protector del derecho laboral.....	18
2.2.1.4 Derecho a la libertad de empresa	22
2.2.2 Responsabilidad Civil Contractual.	27
2.2.2.1 Hecho generador- Antijuricidad	27
2.2.2.2 Daño.....	31
2.2.2.3 Factor de atribución	33
2.2.2.4 Nexo Causal	34
2.2.3 Accidentes de trabajo.....	38
2.2.4 Obligaciones del empleador en Seguridad y Salud en el Trabajo.	41
2.2.4.1 Implicancias económicas del incumplimiento de las obligaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo	46
2.2.5 Legislación comparada	47
2.2.5.1 Leyes y pronunciamientos de los tribunales españoles.....	47
2.2.6 La inspección de trabajo y su papel en la seguridad y salud en el trabajo.	49
CAPITULO II: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	52
3.1 Marco Teórico	52
3.2 Pertinencia de modificar el criterio jurisprudencial empleado por el Poder Judicial respecto de los elementos de la responsabilidad civil del empleador en los accidentes de trabajo, tomando en consideración el criterio empleado por el Tribunal de Fiscalización Laboral de la Sunafil	53
3.2.1 Criterio utilizado predominantemente por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.....	54

3.2.2 Criterio utilizado predominantemente por la Corte Suprema.....	66
3.2.3 Criterio utilizado predominantemente por las Salas Laborales de Arequipa.	76
CAPITULO III: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	81
4.1 Validación de la hipótesis	82
4.1.1 Criterio adoptado en sede administrativa- Tribunal de Fiscalización Laboral de la Sunafil.....	82
4.1.2 Criterio jurisprudencial de la Corte Suprema	85
4.1.3 Criterio de las Salas Laborales de la Corte Superior de Justicia de Arequipa.....	87
4.1.4 Corolario	89
4.2 Propuesta: Emisión de un Pleno jurisdiccional donde se precise el VI Pleno Jurisdiccional Laboral y Previsional	93
4.2.1 Problemas del criterio jurisprudencial judicial respecto a las obligaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo previstas por la Ley 29783 y su reglamento.....	95
4.2.2 Problemas del criterio jurisprudencial judicial respecto a las normas relativas a la responsabilidad civil contractual contenidas en el Código Civil.....	96
CONCLUSIONES	98
BIBLIOGRAFIA	102



INTRODUCCIÓN

El derecho del trabajo representa inicialmente la regulación de una relación contractual, la cual es disímil a una relación típica caracterizada por los elementos de un vínculo civil. La relación laboral, conlleva -per se- una desigualdad entre las partes del contrato, donde el empleador ejercerá dominio o dirección sobre un trabajador, quien quedará subordinado mientras preste sus labores. Ello conlleva a establecer un límite a la autonomía de la voluntad dentro del vínculo contractual; pues como es de suponer, la relación laboral se encuentra regida por normas que trascienden más allá de lo que el propio contrato pueda contener, de lo contrario, el poder del empleador sobre sus subordinados sería desmedido y posiblemente arbitrario. En ese sentido, la doctrina concluye en la existencia de un “principio protector” el cual yace como un principio rector o matriz del ordenamiento laboral, sobre el que se fundan diversas instituciones y principios que lo conforman.

Es así como el derecho del trabajo hoy en día cuenta con protección a nivel constitucional, a través de diversos artículos referidos a él propiamente, al acceso a una remuneración, a la negociación colectiva, entre otros. Pero la protección de este derecho va más allá, debido a la connotación que la actividad laboral posee. Pues, dentro de la actividad laboral se deberá velar también por otros aspectos distintos a la estabilidad laboral propiamente dicha o el acceso a una remuneración justa; por ejemplo, resulta relevante resaltar la protección con que la seguridad y salud en el trabajo cuenta en nuestra regulación. En ese orden, el derecho a la seguridad y salud con que cuentan los trabajadores implica el respeto por derechos constitucionales, los cuales buscan ser cautelados y protegidos a través de la regulación infra y que la administración de justicia – sea a nivel administrativa o judicial- busca hacer valer.

Es así que, desde las últimas décadas y considerando el crecimiento de la actividad industrial en el Perú, la regulación de la materia sobre seguridad y salud en el trabajo ha sido cada vez más desarrollada. De tal forma que hoy se cuenta con la Ley 29783 “Ley de seguridad y salud en el trabajo” y su reglamento aprobado por Decreto Supremo 005-2012-TR. En esa misma línea, a través de los años resultó ser un tema cada vez más común para los administradores de justicia conocer o encargarse de temas semejantes, donde no solamente convergían elementos laborales, sino también civiles, constitucionales y técnicos sobre la seguridad.

Así, a través de diversos pronunciamientos jurisprudenciales, se había establecido la existencia de una responsabilidad objetiva para los empleadores en el caso de la ocurrencia de un accidente de trabajo, en donde se le atribuía la responsabilidad por el solo hecho de que el accidente ocurra dentro de la realización de actividades laborales. La presente investigación servirá para determinar la delimitación de la responsabilidad civil del empleador en los accidentes de trabajo a causa de la violación al deber de prevención en seguridad y salud en el trabajo y su aplicación conjunta con las teorías de la responsabilidad civil recogidas por el propio Código Civil.

Ello resulta relevante en la medida que, el criterio recogido por el Poder Judicial es contradictorio a la teoría de la responsabilidad civil recogida por el ordenamiento jurídico peruano. En efecto, la Corte Suprema ha adoptado mediante la Casación N.º 4258-2016, LIMA (precedente vinculante) y el VI Pleno jurisdiccional laboral del 2017 el siguiente criterio: “Probada la existencia del daño sufrido por el trabajador, a consecuencia de un accidente de trabajo debe atribuirse el mismo al incumplimiento por el empleador de su deber de prevención, hecho que genera la obligación patronal de pagar a la víctima o sus derechohabientes una indemnización que será fijada por el juez conforme al artículo 1332º del Código Civil, salvo que las partes hubieran aportado pruebas documentales o periciales sobre el valor del mismo”. Sin embargo, pese a la existencia del criterio vinculante expuesto, se han emitido pronunciamientos contrarios, mediante los cuales la Corte Suprema ha realizado un análisis detenido y acertado sobre los elementos de la responsabilidad civil sin aplicar la regla general de atribución de responsabilidad objetiva.

Por su parte, la administración de justicia a nivel administrativo, mediante el máximo ente resolutor de Sunafil, el Tribunal de Fiscalización Laboral emitió con fecha 05 de julio de 2021 la Resolución N.º 066-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, mediante la cual determinó que ante un accidente mortal provocado por un incendio no resultaba posible determinar el nexo causal entre la conducta infractora y el daño. Adicional a ello, mediante Resolución de Sala Plena N.º 005-2022-SUNAFIL/TFL del 02 de agosto de 2022 el Tribunal emitió un criterio establecido como precedente vinculante, que se refiere a la obligatoriedad de probar la existencia del vínculo causal entre un incumplimiento en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y la ocurrencia de un accidente de trabajo. En adelante, el mencionado Tribunal emitió una serie de resoluciones por las

que se revocan pronunciamientos de segunda instancia que daban por sentada la responsabilidad de la empresa empleadora en un accidente laboral. De esta forma se descarta que un simple incumplimiento formal, como por ejemplo la ausencia de detección de un riesgo en la matriz IPERC (Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Medidas de Control) o un error u omisión dentro del RISST (Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo), sea necesariamente la causa de un accidente de trabajo.

Dichos pronunciamientos que, a diferencia del criterio predominante, realiza un análisis diferenciado y particular de los elementos de la responsabilidad civil, genera la necesidad de evaluar si este criterio debe aplicarse en cada caso en particular en lugar de a través de una regla general de atribución de responsabilidad objetiva. Para tal efecto, resulta fundamental estudiar la naturaleza jurídica de los elementos de la responsabilidad civil en los accidentes de trabajo, precisamente sobre el nexo causal.

Asimismo, corresponde analizar qué elementos comprende el deber de prevención en seguridad y salud en el trabajo y porque se considera de forma in limine que la ocurrencia de un accidente de trabajo es causada por la omisión de dicha obligación, pese a que en ocasiones es posible que el empleador acredite su debida diligencia.

De lo mencionado se puede rescatar que se abordará la presente investigación desde el ámbito referido a la responsabilidad civil, su contraposición con el principio protector del derecho laboral y el carácter objetivo de la inspección de trabajo en el derecho administrativo; sin embargo, todo esto conlleva a involucrar la naturaleza constitucional de ciertos derechos que pueden verse relacionados o afectados, tales como el derecho a la libertad de empresa, el derecho al trabajo, el derecho a vida y la salud. Por lo que resulta indispensable abordar la problemática expuesta desde este ángulo.

El enfoque metodológico elegido para el logro de los objetivos trazados es el enfoque jurisprudencial; ya que según el estudio realizado existen diversas interpretaciones sobre la aplicación de las normas previstas por el Código Civil y la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. En ese sentido, la preponderancia de un criterio “objetivo” como el que se venía usando en años pasados puede ser derrotado en casos particulares si se realiza un análisis pormenorizado de los

elementos de la responsabilidad civil. De esta forma, a través del estudio de una muestra jurisprudencial, se podrá determinar si a través de distintos niveles de administración de justicia se garantizan adecuadamente la aplicación de las normas relativas a la responsabilidad civil y la seguridad y salud en el trabajo o si, por el contrario, existen sesgos o falencias determinantes a la hora de emitir un pronunciamiento.

En ese sentido, el presente trabajo busca establecer si resulta pertinente modificar el criterio jurisprudencial empleado por el Poder Judicial para analizar los elementos de la responsabilidad civil del empleador cuando ocurren accidentes de trabajo, tomando en consideración el criterio empleado por el máximo ente resolutor de la Sunafil, en lugar de adoptar un criterio *in limine*. Ello debido a que la responsabilidad civil en los accidentes de trabajo no debería ser atribuible a los empleadores de forma *in limine*. Considerando que la responsabilidad civil en dicho ordenamiento requiere de la confluencia de la antijuricidad, el daño, el factor de atribución y principalmente del nexo causal. Para la configuración de la antijuricidad en un accidente de trabajo es necesario que se dé la violación del deber legal de prevención. Es posible que, ante la ocurrencia de un accidente de trabajo, el empleador haya cumplido de forma íntegra con el deber de prevención y el accidente de trabajo haya sido causado por un acto sub estándar o una negligencia propia del trabajador. En ese sentido no se configuraría la violación de un deber legal. Por otro lado, puede ocurrir una ruptura del nexo causal para lo cual será necesaria la aplicación del artículo 1972 del Código Civil, referida a la concurrencia de caso fortuito, el hecho determinante de un tercero o la propia imprudencia de la víctima, en todo caso, resultará necesario que ante la imputación de responsabilidad, el vínculo causal entre el hecho generador del daño y el propio accidente de trabajo quede claramente determinado, tal como lo establece la Resolución de Sala Plena N.º 005-2022-SUNAFIL/TFL del 02.08.2022.

Asimismo, consideramos que la repercusión constitucional de la responsabilidad civil en los accidentes de trabajo según el ordenamiento peruano vigente se dará en el derecho a la libertad de empresa, el derecho al trabajo, el derecho a la vida y salud de los trabajadores.

En cuanto a la libertad de empresa, existirá una afectación siempre que el ordenamiento jurídico sancione la forma de organización y la forma de desarrollar sus actividades ante la ocurrencia de

un accidente de trabajo, pese a que esta cumpla con todos sus deberes de diligencia. Asimismo, se atenta contra esta libertad desde el plano económico al atentar contra su patrimonio fijando sanciones administrativas o imponiendo reparaciones civiles empleando criterios alejados de la norma. Con respecto a la libertad de trabajo, este derecho se verá mermado en la medida que el Estado no cumpla con promover el empleo y el desarrollo que el trabajo como derecho fundamental representa en la personalidad de los ciudadanos y la economía de la nación. Por otro lado, si bien es cierto, el derecho a la vida y la salud de los trabajadores debe estar totalmente protegida por el ordenamiento legal, una protección desmedida y de carácter lesivo en contra de los empleadores no coadyuva a la protección de estos derechos, por el contrario, limitará su accionar preventivo.

Por su parte, con respecto al deber de prevención en seguridad y salud en el trabajo; este consiste en la obligación del empleador de garantizar los medios y condiciones que protejan la integridad física y mental de los trabajadores, dentro y fuera del centro de trabajo. En ese sentido, el cumplimiento de dicho deber se verá reflejado en otros principios, como el principio de cooperación, principio de información y capacitación principio de consulta y participación y principio de responsabilidad (Caro, 2015).

Por último, los elementos de la responsabilidad civil en un accidente de trabajo deben ser analizados en cada caso en concreto y no debe presumirse su confluencia de forma preliminar. Ello es así debido a que, para determinar la configuración de la responsabilidad civil, se deberá acreditar la confluencia de los siguientes cuatro elementos:

- La antijuricidad objetiva se define como la contravención entre un acto humano y las normas jurídicas, es decir como un acto contrario a derecho (Fernández, 2019). En este caso, la contravención a la norma jurídica se configura a partir de la falencia en el deber de prevención en seguridad y salud en el trabajo. Pues, ante la ocurrencia de un accidente de trabajo debe analizarse en concreto el cumplimiento del deber de prevención del empleador como una obligación en el marco de la seguridad y salud en el trabajo, ello en aplicación del artículo 53 de la Ley 29783.

- La concepción del daño se ha definido clásicamente en nuestro ordenamiento en dos variantes: daño emergente y lucro cesante. Así, dentro del daño emergente puede distinguirse el daño patrimonial y no patrimonial. (Fernández, 2019). Por otro lado, nuestro Código Civil establece por su artículo 1321 que el perjudicado por la inejecución de sus obligaciones por culpa leve, culpa inexcusable o dolo debe ser sujeto de una indemnización.

- En cuanto al nexo causal, nuestro Código Civil en su artículo 1985 recoge la teoría de la causa adecuada. Dicha teoría postula que debe existir una relación de causalidad entre el daño y el hecho generador, siempre que se denote una relación lógica y necesaria entre ellas (Fernández, 2019). En ese sentido, ante la ocurrencia de un accidente de trabajo resulta necesario determinar la relación de causalidad entre el hecho generador (acto subestándar o condición subestándar) y el daño provocado. Con respecto al nexo causal en la ocurrencia de un acontecimiento que menoscabe la vida y la salud de un trabajador, el deber de prevención y la obligación legal prevista por el artículo 53 de la Ley 29783- Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, debe ser verificada concordantemente con el artículo 94 del Reglamento de dicha ley, por lo que es necesario corroborar la existencia de nexo causal entre el incumplimiento de una obligación y la ocurrencia del accidente laboral.

- Finalmente, el factor de atribución es delimitado por el artículo 1969 como dolo o culpa. En la actualidad debe evaluarse además la teoría del riesgo, recogida por el artículo 1970 del mencionado cuerpo legal. No obstante, la doctrina establece que la evaluación de estos criterios debe realizarse de manera detallada evaluando la capacidad de prevención para determinar una responsabilidad objetiva o subjetiva. (Fernández, 2019). Asimismo, el Código Civil la clasifica en sus artículos 1318 a 1320 como dolo, culpa leve y culpa inexcusable. En el caso de un accidente de trabajo, la administración de justicia debe determinar el grado de culpa en la inejecución de la obligación; pero para ello deberá definirse en primer término la omisión de ejecución de una obligación.

Como se mencionó, mediante el presente trabajo se tomará como herramienta metodológica una muestra jurisprudencial de pronunciamientos emitidos por la Corte Suprema de Justicia, las Salas Laborales de Arequipa y el Tribunal de Fiscalización Laboral de la Sunafil, con la finalidad

de determinar cuál de ellos garantiza en mayor medida los derechos que asisten a empleadores y trabajadores, de tal forma que se cumpla con la finalidad del derecho del trabajo y la seguridad y salud laboral y así concluir si es pertinente modificar el criterio utilizado el Poder Judicial. Por último, se buscará realizar una propuesta modificatoria de tal forma que se determine la necesidad de emitir un nuevo pronunciamiento plenario por el que se precise lo decidió por el VI Pleno jurisdiccional laboral del 2017, de tal manera que este pueda ser empleado por la Corte Suprema y los distintos niveles del Poder Judicial, con el objetivo de garantizar la asertiva aplicación de las normas que comprenden la responsabilidad civil de los empleadores en la ocurrencia de accidentes de trabajo.



CAPITULO 1- ESTADO DEL ARTE

2.1. Antecedentes

El derecho a la vida y la salud son derechos fundamentales protegidos por la Constitución Política del Perú, de tal forma que los trabajadores cuentan con la protección y garantía de dichos derechos. Por otra parte, los empleadores cuentan con el derecho a la libertad de empresa y libertad de trabajo, recogidos también por los incisos 15 y 17 del Artículo 2 de la Constitución. Estos derechos son los que regirán la regulación e interpretación de las normas concernientes a la Seguridad y Salud en el Trabajo y servirán de guía para su uso o aplicación. Asimismo, dentro de la relación de trabajo y la convivencia diaria, ambos derechos y perspectivas confluyen para hacer posible la materialización del trabajo en la economía en que nos desarrollamos. Por ende, en algún momento, estos derechos -sin ser antagónicos- tienden a ponderarse uno sobre el otro en la búsqueda de la justicia.

Los deberes y derechos de los sujetos de la relación de trabajo en materia de Seguridad y Salud laboral se encuentran recogidos por la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo- Ley 29783 y su Reglamento- Decreto Supremo N.º 005-2012-TR.

Ante la ocurrencia de un accidente de trabajo, el trabajador perjudicado puede accionar la indemnización correspondiente, para lo cual deberá acreditar el daño causado y el vínculo laboral que mantiene con el empleador. A diferencia de la responsabilidad civil común, en materia laboral se presume la existencia de un riesgo permanente por el solo hecho de encontrarse el trabajador bajo las órdenes y directrices del empleador, en aplicación conjunta del artículo 1970 y 1981 del Código Civil. En ese sentido, según el criterio de la Corte Suprema, adoptado mediante el VI Pleno jurisdiccional laboral del 2017, el análisis de los elementos de la responsabilidad civil (antijuricidad, daño, factor de atribución y nexo causal) muchas veces será dejado de lado ante la ocurrencia de un accidente de trabajo. Sin embargo, puede ocurrir que exista una ruptura del nexo causal en la ocurrencia del accidente en aplicación del artículo 1972, ya sea por la concurrencia de caso fortuito, hecho determinante de tercero o la imprudencia de la propia víctima, para lo que corresponderá al empleador probar dichas teorías y aportar las pruebas necesarias.

En nuestro país existe un criterio jurisprudencial adoptado, tal como ya fue citado, sin embargo, existen pronunciamientos contrarios a él tales como la Casación 13637-2018-Lima por la que se declaró infundada la acción por indemnización por daños y perjuicios por un accidente de trabajo ocurrido cuando el trabajador resbaló y cayó al piso, donde la Sala estimó que en esta ocasión el empleador demandado logró acreditar haber cumplido con proporcionar los implementos de seguridad necesarios, lo que denota el cumplimiento de los deberes relativos a la seguridad y salud en el trabajo.

A nivel administrativo, se cuenta, por ejemplo, con la Resolución N.º 066-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, mediante la cual Sunafil determinó que ante un accidente mortal provocado por un incendio no resultaba posible determinar el nexo causal entre la conducta infractora y el daño.

Adicional a ello, mediante Resolución de Sala Plena N.º 005-2022-SUNAFIL/TFL del 02.08.2022 el Tribunal ha emitido un criterio establecido como precedente vinculante. En él, se estableció que, para que un incumplimiento en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo pueda ser sancionado como la causa de accidente de trabajo, es necesario determinar la existencia del nexo causal. De tal forma que se aleja del criterio predominante recogido por la Corte Suprema, el cual se limitaba a observar la existencia del hecho dañoso durante la realización de actividades subordinadas y el vínculo laboral.

2.2. Subcapítulos

2.2.1 Derechos constitucionales vinculados a la seguridad y salud en el trabajo

2.2.1.1 Derecho a la vida

En el Perú, el derecho a la vida cuenta con protección de nivel constitucional, tal es así que nuestra carta magna establece en su artículo 2 inc.1 que toda persona tiene derecho: A la vida, a su identidad a su integridad moral, psíquica y física a su libre desarrollo y bienestar.

Todo ser humano cuenta con una existencia propia, autónoma, consiente y temporal, esta existencia es además continua. Por lo tanto, el derecho a la vida entiende

que el ser humano no puede dejar de existir de forma arbitraria. Esta arbitrariedad implica analizar que existirán situaciones en las que la vida de una persona si podrá verse mermada por una tercera persona, tal es el caso de la pena de muerte o la muerte producida por legítima defensa. Estos dos supuestos se encuentran previstos en nuestra legislación, incluso a nivel constitucional. (Rubio, 1999, p. 118). No obstante, estos supuestos son excepcionales y por lo tanto, como idea principal se debe considerar al derecho a la vida como algo inherente al ser humano que no debe ser vulnerado por un tercero. Es por ello que la legislación siempre ha sancionado aquellos delitos cometidos en contra de la vida. Esta concepción cuenta además con regulación a nivel convencional, la cual complementa la regulación constitucional que se le brinda, tal es el caso de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del hombre y la Declaración Universal de los Derechos Humanos que regulan también este derecho.

En materia laboral, el derecho a la vida se encuentra vinculado al cuidado que se le brindará a través de la seguridad y salud en el trabajo, de tal manera que las obligaciones que la ley de la materia prevea estarán ligadas a protegerla y no acabar o atentar con ella.

2.2.1.2 Derecho a la salud

En cuanto al derecho a la salud, se puede rescatar el artículo 7 de la Carta Magna, el cual establece que todos tienen derecho a la protección de su salud, derecho a la protección de la salud del medio familiar y la de la comunidad y por último, tienen el deber de contribuir a la promoción y defensa de dichos derechos.

La protección de este derecho se encuentra también en la anterior constitución de 1979 en la cual el artículo 15 establecía el derecho de todos los peruanos a contar con protección integral de la salud. Por lo que puede decirse que la protección de los derechos no ha variado entre ambas constituciones. Mediante un análisis pormenorizado, según Marcial Rubio (1999), se puede concluir que la protección de este derecho cuenta con tres niveles diferentes:

El primero de ellos es el individuo mismo, la protección es del derecho a la salud y no sobre la protección de la salud, lo que quiere decir que el ciudadano puede reclamarlo, mas no renunciar a él.

El segundo nivel es el familiar, referido al control de enfermedades hereditarias y que los hábitos individuales afecten a la familia y los seres cercanos.

Por último, el nivel comunitario se refiere al control de epidemias y gérmenes, además de la debida provisión de centros de atención médica.

Cada uno de los niveles implica que los problemas de salud puedan ser previstos y atendidos oportunamente. (p.82)

A nivel infra constitucional, puede encontrarse la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su reglamento, la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud- Ley 27056, el Decreto Supremo 003-98-SA que aprueba normas técnicas del seguro complementario de trabajo de riesgo o la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud- Ley 27056. Sobre esta última, Gonzales y Paitán consideran que los riesgos sociales pueden presentarse a través del desempleo, la invalidez, las enfermedades, los accidentes, la maternidad, la vejez y la muerte. Para afrontar estas contingencias es necesario contar con atención médica y/o de ingresos, por lo que se necesita de una adecuada protección contra dichos riesgos. Por ello, es necesario que los ciudadanos sean proveidos de prestaciones en especie y prestaciones económicas (Gonzales y Paitán, 2017, p.29). De esta forma, la seguridad Social representa el mecanismo de protección frente a las situaciones de necesidad. (Abanto, 2014, p.20). Asimismo, la seguridad social debe ser universal, solidaria, integral, internacional y conjunta. (Gonzales y Paitán, 2017, p.32-34). De esta forma, puede decirse que el derecho a la salud va a estar ligado a su vez al derecho a la seguridad social.

Sin duda, el derecho a la salud mantiene vinculación con el derecho laboral desde diferentes ángulos, el primero de ellos puede encontrarse en la protección que la salud

de los empleados goza dentro de la relación laboral y que cuenta con normativa especializada al respecto, y desde otro ángulo puede hablarse de una perspectiva previsional.

2.2.1.3 Derecho a la libertad de trabajo y derecho al trabajo

Por su parte, el derecho a la libertad de trabajo es un derecho fundamental protegido por el artículo 2 inc. 15. La carta magna indica que toda persona tiene derecho a trabajar libremente con sujeción a la ley. Se debe observar que la protección de la libertad de trabajo es distinta al derecho y deber de trabajar, previstos por el artículo 22 de la Constitución.

Sobre este derecho se puede distinguir que se vincula a la libertad de trabajo con la sujeción a la ley, lo que significa que el trabajo se ejecuta en el marco de las normas vigentes y no puede aplicarse en un ámbito ilícito; es decir no están permitidos los trabajos contrarios a la ley.

Por otro lado, debe de considerarse que este derecho cuenta también con el respaldo de tratados internacionales, tales como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, la Convención Americana sobre Derechos Humanos y el Protocolo adicional a la convención americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales.

Por su parte, el derecho al trabajo se encuentra previsto por nuestra constitución en su artículo 22. Pero no es únicamente un derecho sino también un deber. De esta forma, la norma constitucional establece: “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.”

A diferencia de la regulación actual, la anterior Constitución establecía que el estado debe promover las condiciones económicas y sociales que eliminen la pobreza y aseguren la igualdad de oportunidades de los peruanos, de tal forma que se proteja

contra el desempleo y subempleo. El derecho de trabajar es de suma importancia, pues este es la fuente de ingresos que permite a la persona obtener lo necesario para subsistir. A través del trabajo se logra la independencia económica y consecuentemente el libre desarrollo de la persona. Por otro lado, se busca desarrollar las habilidades propias y la capacidad creativa.

Así también se puede decir que el trabajo es protegido por el Estado al ser un medio de bienestar personal y familiar. (Landa, 2017, 149).

En cuanto al trabajo como deber, debe considerarse que este se regula así debido a que es obligación del individuo desarrollarse y subsistir por sí mismo en la medida de lo posible. Además, es una obligación de todo ciudadano cooperar con el desarrollo y progreso de la sociedad. En ese sentido, el desarrollo del conocimiento y las habilidades generará bienestar social, de tal forma que la sociedad progrese día a día, lo contrario sería condenarla a su desaparición. De esta forma, el trabajo no es un deber cuyo incumplimiento será sancionado, pero es exigido de forma indirecta.

Este derecho no puede ser reconocido de forma aislada e independiente al deber que tiene el estado de promover el empleo, regulado por el artículo 58 de la Constitución Política, el cual establece: “La iniciativa privada es libre. Se ejerce en una economía social de mercado. Bajo este régimen, el Estado orienta el desarrollo del país, y actúa principalmente en las áreas de promoción de empleo, salud, educación, seguridad, servicios públicos e infraestructura.” A través de este articulado, el legislador ha tomado en consideración que el deber del ciudadano de cooperar con la sociedad a través de su trabajo no es una obligación unilateral, por el contrario, esta se encuentra directamente ligada a la obligación del estado de promover el acceso al empleo a través de las políticas económicas que se implementen.

Así se verifica que el estado interviene en la promoción y supervisión del derecho al trabajo, no solo visto desde la perspectiva del trabajador, sino también otorgando un

rol asistencial y regulador con respecto a los empleadores para el adecuado desempeño de sus obligaciones.

Se puede hablar entonces de una “constitucionalización” del derecho del trabajo. Según Toyama (2020), los derechos fundamentales representan el contenido constitucional como un parámetro para la regulación, la interpretación jurisprudencial y la aplicación por los diferentes órganos estatales. Así, según dicho autor, la Constitución del 93 tiene un carácter social, por lo que el propio Tribunal Constitucional ha fijado sus alcances, estableciendo que el estado busca que la productividad individual conlleve al progreso social. De acuerdo con Ermida y Hernandez (2002), la constitucionalización del derecho del trabajo representa consecuencias como su solidez frente a normas legislativas, la consideración de los derechos laborales como fundamentales, además de un límite para la desregularización.

En palabras de Guillermo Boza Pro (2020, p.57), la constitución peruana actual, además de lo previsto por el artículo 22 y 23 referidos al derecho del trabajo y su finalidad protectora, resalta elementos esenciales como el respeto por la dignidad de los trabajadores, el honor, la libertad de expresión, el derecho a una remuneración suficiente y equitativa, la jornada de trabajo y la protección contra el despido arbitrario. El mismo autor señala que, históricamente, a partir de finales del siglo XVIII próximos a la revolución francesa, internacionalmente el Estado tomó parte en la reglamentación de aspectos relevantes de la relación laboral, inicialmente referidos al ambiente, la seguridad y salud, la edad mínima para laborar y la jornada máxima de menores de edad; posteriormente reconoce el derecho de los empleados a organizarse y regula la negociación sindical. Y es así que surge el derecho del trabajo, como una disciplina que busca regular la prestación subordinada de servicios de forma autónoma a las demás ramas del derecho.

Así también, abordando la asimetría de la relación laboral, Boza (2020) indica que el contrato laboral legitima una relación desigual entre las partes, ya que implica la

existencia de una subordinación necesaria entre empleador y empleado. Así, el hecho de que el trabajador se prive voluntariamente de su libertad de ejecución del trabajo representa una relación desigual o asimétrica, lo que la distingue del derecho común o el derecho civil.

2.2.1.3.1 Principio protector del derecho laboral

La Constitución de 1993 rescata el principio protector del Derecho Laboral, de esta forma Pla (1978) indica que este es un criterio que tiene por finalidad establecer una protección preferente para el trabajador frente a su empleador, para lograr de esta forma una igualdad sustantiva entre ellos. Si bien es cierto, el artículo 23 de la Constitución propone una protección especial a la madre, el menor de edad y el impedido, esto no representa una protección exclusiva, sino solo prioritaria.

En palabras de Pasco (2009), los principios del derecho del trabajo pueden variar según los diferentes autores que acuñan las teorías; siendo para él, la más acertada la de Américo Plá, en la que plantea la coexistencia de seis principios, entre ellos el principio protector; los otros cinco principios son la irrenunciabilidad de derechos; la continuidad de la relación laboral; la primacía de la realidad; la razonabilidad y por último la buena fe. Los principios del derecho del trabajo son aceptados por los Estados miembros incorporados a la OIT, los mismos que se han comprometido a esforzarse por cumplir los objetivos de la Organización. Ello implica, per se, que dichas líneas directrices inspiren soluciones y promuevan normas, además de orientar la interpretación de las normas existentes, considerando que existen normas por encima de la normativa positiva (Ciudad, 2009, p.21). Según Pla Rodríguez (1978), el principio protector es el principio supremo dentro de la relación laboral. Por este principio se considera que el vínculo laboral es una relación disímil entre sus partes, una relación en la cual las partes cuentan con capacidades y obligaciones distintas y por tanto desiguales. En base a ello, la preponderancia de este principio genera que los demás sean complementarios a él, por ejemplo, el principio de continuidad e irrenunciabilidad, debido a que todos ellos tienen por finalidad proteger al trabajador.

Seguidamente, Pasco (2009) señala que el principio protector se divide en tres reglas: i) in dubio pro operario; ii) norma más favorable y por último iii) condición más beneficiosa para el trabajador.

Sobre el principio de in dubio pro operario; Abanto (2009) señala que en el derecho del trabajo, la interpretación normativa no sigue el criterio general de igualdad entre las partes, sino que existe un carácter tuitivo a favor del trabajador con el fin de asegurar la igualdad sustantiva debido a la asimetría en la negociación. De esta forma, este principio sirve como director para el intérprete de la ley cuando debe elegir entre varios sentidos posibles de una norma, estableciendo que debe elegir aquel que resulte más favorable para el trabajador. No obstante, su aplicación solo se da en casos de duda, de tal forma que la finalidad del principio no es rescatar siempre una interpretación “pro operario” en cualquier escenario, sino únicamente cuando exista duda.

Respecto de la norma más favorable, el autor Neves (2009) refiere que el conflicto se sitúa en dos supuestos: la contradicción y la divergencia. Asimismo, para que exista contradicción, es necesario que las normas que se contraponen tengan un mismo origen y ámbito. Por el contrario, si se trata de normas que no coinciden en su origen o ámbito, se tratará de una divergencia. En el caso de la contradicción, la consecuencia será la eliminación de una de las normas; mientras que, en la divergencia, la consecuencia será la inaplicación de una de las normas para el caso concreto, pero manteniéndose dicha norma subsistente en el ordenamiento.

A su vez, en el derecho del trabajo se formula el principio de la norma más favorable, de tal manera que cuando dos normas regulen incompatiblemente el mismo hecho se debe seleccionar aquella que brinde más ventajas al trabajador. Asimismo, sobre la selección de la norma aplicable, Neves Mujica señala que para ello se ha propuesto diversos escenarios donde debe evaluarse la aplicación del principio. Por ejemplo, el conflicto entre normas estatales de distinto rango. Ello ocurre cuando se contraponen una ley y el reglamento. En este caso el reglamento no puede transgredir la ley, por tanto debe eliminarse, aun cuando sea más beneficioso para el trabajador. Situación similar ocurre cuando se contraponen normas estatales del mismo rango. En

dicho supuesto se emplean tres criterios, la jerarquía, la especialidad y la temporalidad. De este modo, entre dos normas de igual jerarquía se preferirá la norma especial sobre la general; por último, si se trata de normas de la misma especialidad se preferirá la posterior sobre la anterior, no dando espacio muchas veces a la aplicación del principio. Pero, puede ocurrir el supuesto en que se contraponga una norma internacional. – como un tratado- con una norma nacional -como una ley-, en ese caso, si se preferirá la norma más beneficiosa para el trabajador.

Por último, sobre la condición más beneficiosa, Abanto señala que este principio comprende que cuando se genera un cambio en una situación, haciendo que la anterior sea más beneficiosa para el trabajador, esa debe ser respetada. La modificación que se realiza debe implicar una mejora y no un retroceso.

Ahora bien, cabe cuestionar si el principio protector que rige la relación sustantiva de trabajo tiene la misma implicancia en el plano procesal o adjetivo. Aquel poderío del empleador en la relación sustantiva de trabajo se materializa en la relación procesal a través de su supremacía en materia de prueba, pues el empleador tiene en su poder el acervo documentario, puede contratar peritos más onerosos y por tanto seguramente más calificados, y por último, es el empleador quien se encuentra en posesión del inmueble donde se realizarían las inspecciones; todo ello genera disparidad en materia probatoria. En ese sentido, el principio protector genera romper la desigualdad de tal forma que se compense esta. No obstante, existen posturas que consideran que la existencia del principio protector en el ámbito procesal rompe o debilita el principio contradictorio que conlleva toda actividad procesal. De tal forma que, las desigualdades entre empleador y trabajador no deben ser trasladadas a la esfera procesal. Al respecto, Pasco considera que el principio protector no rompe el principio de igualdad, sino que se convierte en un medio para lograr dicha igualdad, de tal forma que la igual no sea un medio, sino como un resultado. De esta manera, el principio protector interviene en el proceso laboral neutralizando la desigualdad social que hay entre las partes, pero la actuación judicial debe ser neutral, aplicando el derecho en cada caso en concreto. (Pasco, 2009, pp. 519-521)

Asu vez, el principio protector está ligado al principio de igualdad de oportunidades previsto por el artículo 26.1 de la Constitución. Este representa la eliminación de todo obstáculo que debilite la igualdad a favor de los colectivos desprotegidos. (Neves, 2009, pp.135-136).

Para analizar la teoría que nos atañe, tocará definir la pertinencia de modificar el criterio jurisprudencial empleado por el Poder Judicial respecto de los elementos de la responsabilidad civil del empleador en los accidentes de trabajo, tomando en consideración el criterio empleado por el Tribunal de Fiscalización Laboral de la Sunafil y si ello implicará una afectación al principio protector. Esto debido a que, desde cierto punto de vista, la desigualdad o asimetría entre las partes podría obligar al trabajador a laborar en condiciones inseguras, y por lo tanto, el deber de garante del empleador debe representar una garantía absoluta, sin necesidad de determinar la relevancia del nexo causal o algún otro elemento de la responsabilidad civil. En ese sentido, tocará verificar si en el caso materia de análisis existe una confusión entre la jerarquía, especialidad y temporalidad (aplicación más favorable para el trabajador); si existe alguna confusión entre los posibles sentidos de una norma (in dubio pro-operario), y por último, se cuestionará si es que ha surgido un cambio que deba generar la elección de la norma más beneficiosa para el trabajador (condición más beneficiosa).

Como se verá más adelante, la investigación buscará delimitar si de la interpretación sistemática del artículo 1972 del Código Civil respecto a la fractura del nexo causal y los artículos 53 y 94 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento respectivamente; se puede concluir que para la configuración de responsabilidad civil del empleador en un accidente de trabajo, necesariamente debe acreditarse la existencia de nexo causal; ello en contraposición a la postura adoptada por el VI Pleno Jurisdiccional Laboral, que se basa en el principio de prevención y que determina una responsabilidad objetiva casi invencible atribuible a los empleadores. Vemos que en el presente caso no se discute la aplicación del principio de una confrontación entre lo previsto por el principio de prevención de la Ley 29783 y el artículo 53 de dicha ley, tampoco entre dicho principio y lo previsto por el artículo 1972 del Código Civil. Ello

considerando que, se tratan de normas con rango de ley que se encuentran en el mismo nivel jerárquico, y por otro lado, la propia Ley 29783 remite a la excepción de responsabilidad objetiva en caso de ruptura del nexo causal; por lo que no nos encontramos ante una confrontación de normas por rango ni por especialidad.

Tampoco se trata de analizar si existe una condición anterior más favorable, puesto que no existe una modificación legislativa o convencional que analizar.

Por último, en cuanto al análisis sobre aplicación de la norma más favorable para el trabajador en caso de normas que pueden ser interpretadas de distinta forma, si bien la responsabilidad absoluta existe y es aplicable para situaciones específicas, la propia Ley 29783, junto con su reglamento dispone su inaplicación en casos de ruptura del nexo causal; situación que es concordante con lo previsto por el artículo 1972 del Código Civil. En ese sentido, no nos encontramos frente a un supuesto de interpretación, puesto que la norma es clara en establecer una excepción a la responsabilidad objetiva o “in limine”. Concluyendo entonces que no existe duda en cuanto a la interpretación de la norma. En ese sentido, considerando lo resaltado anteriormente, sobre que no se trata de un “principio pro operario” sino, “in dubio pro operario”, verificamos que una interpretación absolutista de la responsabilidad “in limine” sería arbitraria y carente de legalidad, pues en la presente situación no existe duda en cuanto a los márgenes de la norma.

2.2.1.4 Derecho a la libertad de empresa

Finalmente, el derecho a la libertad de empresa encuentra protección en el artículo 2 inciso 17 y el artículo 59 de la Constitución Política del Perú. Precisamente, la Carta Magna prevé: “Toda persona tiene derecho: A participar, en forma individual o asociada, en la vida política, económica, social y cultural de la Nación (...)”. En ese sentido, el derecho a la libertad de empresa puede verse traducido en el derecho a participar de forma individual o asociada en la vida económica de la Nación. La participación asociada significa que la persona puede unirse a otras con el fin de unir

esfuerzos y experiencias, derecho que se ve vinculado al derecho de asociación contenido en el art. 2 inciso 13 de la Constitución.

En palabras de Marcial Rubio (1999), la participación en la vida económica significa el ejercicio del trabajo y el movimiento de los capitales, lo cual permite que se participe en diferentes maneras y grados ya sea desde el trabajo individual hasta la conformación de grandes empresas.

En ese mismo orden, Marcial Rubio reconoce a la libertad de empresa como la posibilidad de conducir de forma libre la actividad empresarial dentro del margen de la Ley. Se trata de una libertad específica porque la vida empresarial reúne procedimientos propios que deben ser respetados en lo referido a las relaciones entre socios mismos, entre socios y empresa y entre la empresa con otras empresas. El derecho a la libertad de empresa hoy en día es comprendido como anteriormente se denominaba al derecho al comercio y la industria. Y comprende la defensa de la competencia para el logro de las mejoras en la vida de las personas. Por ello, es obligación del estado, a través de los poderes ejecutivo y legislativo, intervenir para garantizar el correcto funcionamiento del mercado. De esta forma se debe buscar evitar los abusos de la libertad cometido por algún sujeto. (p.371)

Para garantizar un correcto uso del derecho a la libertad de empresa es necesario encontrar un equilibrio entre los derechos y obligaciones de los agentes del mercado, de tal forma que la regulación prevea los siguientes elementos: a) La libertad de creación de empresa y de acceso al mercado; b) La libertad de organización; c) La libertad de competencia; d) La libertad para cesar las actividades.

Para la presente investigación, los elementos resaltantes son el de la libertad de organización y el acceso al mercado.

En cuanto a la libertad de organización, ello permite elegir la denominación, el domicilio, el objeto social, el tipo societario, las facultades de los administradores, las

políticas de precios, contratación de personal y demás. Estos son elementos centrales de la organización empresarial. De esta forma se respeta el derecho del empresario de ejercer libremente la actividad con el límite de lo previsto por la ley, es decir con los parámetros legales que son razonables. (Kresalja / Ochoa, 2016, p. 65) En ese entender, al momento de analizar la intervención del estado a través de la implementación de determinadas políticas o formatos en materia de seguridad y salud laboral, debe evaluarse si esta imposición obligatoria, más allá de un mandato legal resultaría arbitrario al vulnerar la libertad de empresa al atentar contra la propia facultad de organización. Si bien, la Ley 29783 y su reglamento establecen estructuras que deben ser adoptadas por los agentes del mercado de forma obligatoria, al momento de evaluarse la responsabilidad de una empresa en la ocurrencia de un accidente no debe de aplicarse un examen superficial para verificar si se cuenta o no determinados formatos o matrices, ya que esto promovería el cumplimiento aparente de las normas y no necesariamente llevaría al objetivo del deber de prevención. Por el contrario, el análisis riguroso debe estar orientado a verificar la finalidad de la estructura preventiva y si esta podía o no cumplir con referido objetivo.

A través de normas de rango infra constitucional puede verse reflejado este derecho, por ejemplo, en la Ley General de Sociedades. Para Uría (1976), el pacto social de una sociedad significa la manifestación de voluntad expresa de los fundadores para desarrollar el negocio que los une.

En cuanto al objeto social, este se rige por los principios de licitud, posibilidad y determinación. (Montoya & Loayza, 2015, p. 160). En cuanto a la licitud, se refiere a que la norma excluye a los negocios ilícitos como integrantes del objeto social. La posibilidad se refiere a que la imposibilidad de cumplir con el objeto social generará la causal de disolución, liquidación y extinción. Por último, la determinación está referida a la obligación de incluir textualmente los negocios y operaciones complementarios.

Respecto a la organización, puede decirse que toda sociedad, sin importar su tipo, tiene órganos que, asumen funciones para el debido gobierno social. Dentro de ellos, usualmente la Junta General de Accionistas es el órgano máximo. El Directorio o la Gerencia son los órganos de administración. Sin embargo, existen casos en que se prescinde de la existencia de directorio por propia decisión de la junta general de accionistas pactada por el estatuto.

Como puede verse, la libertad de empresa se ve reflejada en la Ley General de Sociedades a través de su facultad de organización, creación y acceso al mercado. Ya que estas podrán decidir sobre su objeto y pacto social, la voluntad de crearse y trabajar en el mercado. Asimismo, mediante la facultad de organización podrán decidir sobre el modo de participación de los accionistas y si la sociedad debe contar o no con un directorio. (Salas, 2017, p.83)

Según Marcial Rubio (1999), la libertad de empresa no puede atentar contra la salud de las personas. Es por ello que la ley no permitirá contratar respecto de daños ambientales o tráfico de drogas. Así, las intoxicaciones, el riesgo de padecer una lesión o ser herido de muerte son atentados contra la seguridad pública que pueden provenir del ejercicio de estas libertades.

Como se mencionó líneas arriba, la libertad de empresa y más precisamente la libertad de organización se ve reflejada en la forma como los agentes de mercado deciden estructurar sus políticas de seguridad con la finalidad de prever accidentes y garantizar la seguridad de sus colaboradores y demás personas involucradas. El ejercicio de esta libertad no puede de ninguna forma buscar evadir la responsabilidad que le asiste a la compañía referida a la prevención. Mucho menos debe pretender buscar impunidad ante la ocurrencia de accidentes de trabajo que deriven en lesiones o muertes. Sin embargo, el ejercicio de la libertad empresarial referido a la organización de la seguridad y salud laboral debe de tener como finalidad principal la prevención; más allá del cumplimiento aparente o formal de un listado documental.

Por otro lado, en lo que respecta al derecho de acceder al mercado, esto involucra su permanencia y solidez. De tal forma que no se garantice únicamente su creación, si no su desarrollo durante las demás etapas de la vida del empresario. (Kreslalia y Ochoa, p.67) Así también, se garantiza tácitamente la existencia de pluralidad de agentes en el mercado que fomenten la competencia y diversidad.

Este articulado debe de interpretarse de forma conjunta con lo previsto por el artículo 59 de nuestra constitución referido al deber del estado de estimular la creación de riqueza. Pues, el gobierno tiene la obligación de poner esfuerzos en crear riqueza para el desarrollo de la nación. Sin duda este no es el único, ni mucho menos el principal fin del estado; además que su búsqueda debe estar directamente ligada a la seguridad pública. Sin embargo, considerando el respeto por la libre iniciativa privada, no es posible que el estado permita, tolere o mucho menos sea participe de atropellos que pongan en riesgo la subsistencia de agentes en el mercado. De forma específica, esto podría materializarse a través de distintas acciones que aparentemente persigan un interés superior, el cual es la salvaguarda del respeto por las normas imperativas, la seguridad y salud de los trabajadores. Empero, la persecución de esta finalidad se verá mermada si el método utilizado traspasa los límites de la ley y se utiliza criterios sesgados y con fines netamente punitivos. Por el contrario, el análisis razonado y conjunto de los elementos de la responsabilidad civil permitirán a los administradores de justicia (en sede administrativa o judicial) verificar el cumplimiento de obligaciones por parte de los agentes del mercado (en este caso empleadores) y a su vez el respeto por el derecho que les asiste respecto al acceso y subsistencia en la economía.

Para ello debemos entender que las sociedades o empresas cuentan con un patrimonio autónomo y por amplio o robusto que este parezca, debe ser respetado al tratarse de propiedad privada y como tal debe de asegurarse su intangibilidad.

La Ley General de Sociedades regula los conceptos de patrimonio, capital social y aporte. Resulta importante la distinción que hace la ley para cada uno de estos

conceptos dentro de las sociedades de capitales, puesto que todos tienen una finalidad y naturaleza diferente.

Se puede decir que el patrimonio es el conjunto de derechos y obligaciones de la compañía, compuesto por su activo y pasivo. (MORALES, 2003, p.225) Por su parte, el capital social está compuesto por los aportes de los socios, ya sean dinerarios o no; de tal forma que el capital social viene a ser parte integrante del patrimonio. Finalmente, los aportes se definen como aquel bien o servicio que cada socio brinda para la formación del patrimonio siempre que sea susceptible de valorización económica (ELIAS, 2015, p.280).

Como vemos, a nivel societario, la definición del capital abarca o representa el aporte con que cada miembro de una sociedad ha contribuido para su formación y que más adelante significará un valor nominal en acciones. De tal forma que la afectación económica que sea provocada a una sociedad o empresa que opera en el mercado no afecta a una entidad ficticia, sino a personas comunes y corrientes que invirtieron en un negocio y como tales tienen expectativas sobre su inversión.

2.2.2 Responsabilidad Civil Contractual.

La responsabilidad civil es recogida en diferentes sistemas jurídicos generalmente como la responsabilidad que tendrá un agente cuando se ocasione un daño a otro sujeto de derecho sin que medie una justificación, de tal forma que la víctima sea reparada o indemnizada al punto de ubicarse en una situación similar a la que tenía antes del hecho que la afectó.

2.2.2.1 Hecho generador- Antijuricidad

El hecho generador es uno de los elementos de la responsabilidad civil. Cierta posición de la doctrina catalogaba a este elemento como un “hecho ilícito”, el cual necesitaba que el hecho haya sido realizado con culpa. Por lo tanto, no se puede equipar el concepto de hecho ilícito como un sinónimo de hecho generador, pues el hecho generador es un elemento de la responsabilidad civil, mientras que el “hecho ilícito”

comprende distintas áreas del daño resarcible. Por lo que, el hecho antijurídico se acomoda más a la definición de hecho generador. (Fernández, 2019, p. 115)

Dentro de la definición de la antijuricidad, la doctrina distingue dos tipos, “antijuricidad objetiva” y “antijuricidad subjetiva”. La antijuricidad objetiva se define al verificar la existencia de un hecho que vulnera una norma o simplemente “un hecho contrario a derecho”, ello independientemente de la voluntad del sujeto.

Por su parte, la antijuricidad subjetiva se aprecia bajo los estándares clásicos del hecho ilícito, es decir analizando la conducta del sujeto, ósea si la acción fue voluntaria y conscientemente realizada.

Para Trazegnies (2001) la antijuricidad no debe considerarse un elemento de la responsabilidad civil, pues puede existir responsabilidad civil sin que exista un hecho antijurídico, sino únicamente un hecho generador. En ese sentido, este hecho generador puede o no ser antijurídico, pudiendo ser un hecho dañoso justificado, como el ejercicio regular de un derecho, el estado de necesidad o la legítima defensa. O sino también puede existir un hecho nocivo, cuyo resultado lleva inmerso un resultado dañoso no deseado, pero necesario, como el derecho a huelga.

La responsabilidad objetiva en nuestra legislación se encuentra regulada en el artículo 1970 de Código Civil. Si bien es cierto, dicho cuerpo normativo prevé como teoría predominante la responsabilidad subjetiva, establece que por lo menos en cierto tipo de daños, la obligación de indemnizar debe de carecer de la culpa como requisito. Este carácter subjetivista se encuentra en distintos artículos del Código, como la responsabilidad de la empresa empleadora prevista por el artículo 1981 o la del incapaz en ciertas condiciones como la prevista en el artículo 1976A. Lo previsto por el artículo 1970 se limita a señalar la relación causal, de tal forma que, si un daño es producido a causa de una actividad de riesgo, no importará si existe o no culpa o dolo, sino que el causante responderá. (Trazegnies, 2001, p. 167)

Ahora bien, considerando lo previsto por el artículo 1970 referido a la responsabilidad objetiva es necesario analizar a que se refiere con el término “bien riesgoso o peligroso”. A diferencia de otras legislaciones como la norteamericana, la legislación peruana no ha previsto este término para actividades ultra peligrosas, sino a todas aquellas que sean riesgosas. Sin embargo, debe distinguirse claramente cual es un riesgo común de la vida diaria y cual es un riesgo adicional, siendo que la responsabilidad objetiva únicamente se refiere a este último.

Uno de los riesgos recogidos por la legislación peruana es el “riesgo empresa” o “responsabilidad de empresa” (Trazegnies, 2001). Esta atribución tiene 2 causas principales, la primera es que la empresa reúne a una gran cantidad de personas, a las cuales es imposible mantener bajo control en todo momento y la segunda es la utilización de maquinaria y procesos de producción que suponen peligro. Pero, la responsabilidad por la actividad empresarial no está limitada a los trabajadores o los sujetos que actúan con subordinación en la empresa, sino también a aquellos que sufren daños colaterales por la actividad. Tal es el caso de los daños que puedan ser causados a propietarios vecinos a causa de construcciones o personas que sufren un daño físico a causa de la actividad empresarial, como por ejemplo un transeúnte al que le cae un ladrillo cuando caminaba cerca de la construcción de un edificio (Trazegnies, 2001). Sobre el efecto económico de los riesgos, en opinión del autor precitado puede decirse que el riesgo va a significar un costo para la empresa, pero no todos deben ser trasladados al precio del producto. Si un producto afronta una cantidad de costos insostenible en el mercado por los riesgos que produce, quiere decir que dicho producto no debe ser comercializado.

Sobre la responsabilidad subordinada, la cual encaja perfectamente en materia de accidentes de trabajo, el Código Civil prevé en su artículo 1981: “Aquel que tenga a otro bajo sus órdenes responde por el daño causado por este último, si ese daño se realizó en el ejercicio del cargo o en cumplimiento del servicio respectivo. El autor directo y el autor indirecto están sujetos a responsabilidad solidaria.”

En otras palabras, el agente principal (empleador en este caso) no responde por un factor de atribución propio, si no por un hecho ajeno. Bajo ese entender, si el empleador únicamente respondería por sus acciones, no sería necesario este articulado, sino que bastaría con lo previsto por la responsabilidad subjetiva del artículo 1969 del Código Civil. ¿Por qué se regula de una forma particular? Según Trazegnies (2001) entre el autor principal y el dependiente que causara el daño no obra causalidad sino más bien ocasionalidad. No se trata entonces de una causalidad inmediata sino de un nexo lógico, debido a que el empleador propició la ocasión en que se causó el daño.

Para explicar eso, es necesario sumergirse en diferentes teorías, como la teoría del riesgo creado, por ejemplo. Lo cual consiste en que el empleador crea un riesgo para su propio beneficio, por lo que debe soportar los daños que ocasione. Según el autor esta teoría no es convincente pues el empleador no es el único beneficiado con la actividad. Por el contrario, el trabajador también obtiene un beneficio económico, por lo que el servidor debería soportar también parte del riesgo. En última instancia, también beneficia al estado y la sociedad en general pues la empresa paga impuestos y crea puestos de trabajo. En contra de esta argumentación, se podrá fundamentar que, si bien es cierto que el empleador no es el único beneficiado, si es el que más ganancias obtiene, a diferencia de los trabajadores y la sociedad. Sin embargo, para el autor realizar este tipo de diferencias con un ánimo punitivo no es justo, ya que se estaría tratando de utilizar la figura de la responsabilidad civil para redistribuir la riqueza, así se beneficia a los trabajadores que sufren daños y a los que no los sufren se ignora. Por el contrario, dichas desigualdades deben definirse en un campo netamente normativo.

Se cuenta también con la teoría de “el servidor como instrumento del principal”, bajo esta teoría se considera que el trabajador es un instrumento que el empleador utiliza. Esta teoría es muy criticada pues utiliza al trabajador como un objeto y no como un sujeto de derecho. Por otro lado, debe considerarse que el trabajador es capaz de tomar sus propias decisiones y asumir la responsabilidad de sus actos; por tanto, no es un objeto inerte que sigue órdenes del empleador de forma mecánica, sino que cuenta —en menor o mayor grado— de responsabilidad, creatividad e iniciativa.

Como se ve, ambas teorías cuestionan en gran parte la responsabilidad objetiva que se aplica a los accidentes de trabajo, si bien es cierto esta regulación está más referida a los daños que pueda causar un trabajador a un tercero, generando responsabilidad solidaria del empleador, la lógica para establecer la responsabilidad civil de forma objetiva es muy similar a la que debe emplearse en los accidentes de trabajo.

De una forma gráfica, Espinoza Espinoza indica que el fundamento de esta responsabilidad objetiva se basa en lo siguiente:

- a. Situaciones de riesgo, cuando se genera una situación riesgosa se debe responder por los daños causados, sin importar la conducta del que la provoco o si se obtuvo o no un beneficio. Situación prevista por el art. 1970 del Código Civil.
- b. Situaciones de ventaja, si un agente provoca una situación que le brinda un beneficio deberá responder por los daños que ocasione dicha situación. Lo cual se refleja en los artículos 1979, 1980 y 1981 del Código Civil.
- c. Situaciones individualizadas por el ordenamiento jurídico, por ejemplo, el contrato de aseguramiento (art. 1987 del Código Civil) o el propietario de un vehículo de transporte (art. 29 de la Ley 27181).

Para este autor, la responsabilidad objetiva no se trata de una simple sumatoria de supuestos independientes, ya que en cualquier supuesto existe exoneración de responsabilidad si hay una ruptura del nexo causal, en aplicación del art. 1972 del Código Civil. (Espinoza, 2019, p. 298).

Asimismo, señala que desde el panorama del análisis económico del derecho, la responsabilidad objetiva aplica a las actividades industriales, al tratarse de obligaciones de resultados.

2.2.2.2 Daño

El daño es otro de los elementos de la responsabilidad civil. Significa el detrimento, lesión o menoscabo que sufre una persona en su integridad o patrimonio, así como en su personalidad. Para que el daño sea resarcible es necesario que cumpla con tres requisitos:

El primer requisito es que el daño sea cierto. La certeza se refiere tanto a una certeza fáctica como también lógica. La certeza fáctica significa la constatación de que el daño se ha producido, la comprobación del evento o suceso. Por su parte, la certeza lógica significa la necesidad de que el daño sea una consecuencia indefectible del hecho que lo produjo. Y esta será comprobada al momento de estudiar la relación de causalidad. El nivel de certeza del daño que se necesitará para la configuración de la responsabilidad civil es variable. Por ejemplo, en el daño emergente se exige un nivel alto de certeza para comprobar la pérdida de una utilidad preexistente. Mientras que para el lucro cesante se utilizará un criterio de probabilidad para su determinación. El lucro cesante no es otra cosa que la pérdida de una posible ganancia que iba a ser obtenida. En ese sentido, es todo aquello que se deja de percibir a consecuencia del hecho dañoso.

El segundo requisito es la subsistencia del daño. Esto asume que el daño no debe haber sido resarcido anteriormente, ya que el rol de la responsabilidad civil es restablecer las cosas al estado anterior al daño. Sin embargo, pueden surgir situaciones en las que este elemento se vea modificado. Por ejemplo, cuando concurren situaciones en que se agrava el perjuicio del daño causado, tal es el caso de la devaluación monetaria o cuando la reparación del daño se ha dado mediante una compensación del daño con un el lucro generado a partir de lo obtenido por el mismo hecho.

Como tercer elemento se tiene la especialidad del daño. Esto implica que para que el daño sea resarcido se necesita que se identifique el interés tutelado y el sujeto titular del derecho. En cuanto al titular del derecho podrá determinarse un titular individual o sino un interés difuso, de igual forma, al momento de determinar quién causó el daño,

podrá imputarse la responsabilidad a una persona singular o a una pluralidad de personas.

Como último elemento se tiene a la injusticia del daño. Esto implica que el daño únicamente debe ser resarcido cuando es injustamente producido, ya que los daños justificados o justamente sufridos deben ser soportados por las víctimas, de acuerdo al artículo 1971 del Código Civil. La injusticia del daño puede resumirse en la actualidad como la lesión a un interés que cuente con juricidad.

El daño desde una perspectiva clásica se ha dividido en dos variantes: el daño emergente y el lucro césate. Sin embargo, por antonomasia, se reconoce también al daño no patrimonial como lo es el daño moral. Este tipo de daño afecta la parte intrínseca de la persona, como una afectación a la integridad psíquica, a la intimidad, lo afectos o sentimientos.

Respecto a la cuantificación del daño, es necesario hablar también del término “equidad”, término que está referido a la valoración de los daños patrimoniales. En ese sentido, Solarte (2015), citando a Tamayo Jaramillo y aludiendo al artículo 1332 del Código Civil indica que el mayor logro humanístico de esta regulación está referido a la indemnización equitativa, cuando no pueda determinarse la cuantía de un perjuicio. Al respecto el Código Civil regula en el artículo precitado: “Si el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto preciso, deberá fijarlo el juez con valoración equitativa.” Esto será aplicable a los casos en que deba repararse perjuicios de orden patrimonial o extrapatrimonial en los que no sea posible determinar la cuantía precisa generada por el daño, pese a haber agotado todos los esfuerzos en materia probatoria para su cuantificación, además de haber quedado acreditada la existencia del daño.

2.2.2.3 Factor de atribución

Los estudios tradicionalmente han definido a la culpa como la ruptura del deber de previsión. Bajo ese entender, comúnmente se considera a la culpa como un fenómeno contrario a la debida diligencia o precaución.

Dentro de las clases de culpa puede diferenciarse dos tipos: la “culpa-negligencia” y la “culpa-imprudencia”. La primera de ellas es la más común y ocurre cuando el sujeto incumple con un deber mínimo de cuidado, es decir, hace menos de lo previsto. Por su parte, la culpa imprudencia ocurre cuando el sujeto excede sus deberes por una negligencia, es decir es una “culpa por acción”, por ejemplo, cuando en una intervención quirúrgica que al parecer era sencilla deriva en otras operaciones que dañan al paciente, ello debido a que el profesional a cargo cometió el error de creer que tendría el control de la operación.

Por otro lado, el análisis de la culpa puede dividirse en dos formas culpa in concreto o culpa in abstracto. La culpa in concreto significa que para analizar la responsabilidad debe evaluarse las condiciones personales del actor, el tiempo en que ocurren los hechos y el lugar. La culpa in abstracto, en cambio hace referencia a una noción de culpa social y de apreciación general, sin tomar en cuenta los elementos de la culpa in concreto. El Código Civil, en su artículo 1320 referido a la culpa leve, se inclina por el concepto concreto: “«Actúa con culpa leve quien omite aquella diligencia ordinaria exigida por la naturaleza de la obligación y que corresponda a las circunstancias de las personas, del tiempo y del lugar”.

2.2.2.4 Nexo Causal

La relación causal es un elemento parte de la responsabilidad civil. La teoría de la causalidad se puede dividir según Fernández (2019) en una teoría totalizadora o una individualizadora, lo que permitirá atribuir la culpa del hecho generador.

Teoría totalizadora: Esta teoría fue promovida originalmente por Maximiliano Von Buri y postulaba que el hecho generador comprende a todos los eventos vinculados al daño. Es decir que, sin cada hecho independiente, por más relevante o no que sea, el daño no hubiera sido producido. Por lo que debe considerarse como una causa indivisible. Sin embargo, esta teoría es criticada porque no brinda una diferenciación

entre los hechos circunstanciales y aquellos que si produjeron de forma singular el resultado. Por ello surgen las teorías individualizadoras.

Teoría individualizadora: Plantea que la teoría totalizadora provocaría que cualquier evento pudiera ser causante de responsabilidad civil, por lo que debe escogerse los elementos que intervinieron en la producción del daño. Dentro de esta teoría se estudian cuatro subcategorías: la teoría de la causa próxima, la teoría de la causa eficiente, la teoría de la causa preponderante y la teoría de la causa adecuada.

La teoría de la causa próxima se refiere a la causa inmediata, la cual tiene un criterio temporal. Esta teoría postula que existirá una relación causa efecto si el hecho ha precedido inmediatamente a la generación del daño evento.

La teoría de la causa eficiente postula que debe medirse en términos cualitativos los eventos que produjeron el desenlace. Sobre esta teoría Goldenberg (1989, p.28) distinguió tres supuestos intervinientes para analizar la relevancia de las causas: (i) la causa, como antecedente generador del hecho; (ii) la condición, como un elemento que facilita el resultado; y (iii) la ocasión, como un hecho que es únicamente circunstancial.

La teoría de la causa preponderante establece que debe medirse en términos cuantitativos la condición más activa en la producción del resultado.

Por último, la teoría de la causa adecuada es la adoptada por la legislación peruana en el artículo 1985 del Código Civil, el cual establece: «La indemnización comprende las consecuencias que deriven de la acción u omisión generadora del daño, incluyendo el lucro cesante, el daño a la persona y el daño moral, debiendo existir una relación de causalidad adecuada entre el hecho y el daño producido. El monto de la indemnización devenga intereses legales desde la fecha en que se produjo el daño». Esta teoría establece que es necesario que en la relación de causalidad entre el daño y el hecho generador exista un vínculo lógico y necesario, atendiendo los criterios de regularidad y normalidad.

Sobre este tema, en materia de responsabilidad extracontractual, los alcances del nexo causal están previstos por el artículo precitado, mientras que en responsabilidad contractual se puede encontrar una posición similar en el artículo 1321 del Código Civil. (Espinoza, 2014, p.121).

A diferencia del artículo 1985, el 1321 establece lo siguiente: “(...) El resarcimiento por la inexecución de la obligación o por su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso, comprende tanto el daño emergente como el lucro cesante, en cuanto sean consecuencia inmediata y directa de tal inexecución. (...)”

Bajo este criterio, existe una diferencia entre emplear la causalidad para imputar la responsabilidad a un sujeto y emplear la causalidad para estimar el daño patrimonial a través de la relevancia jurídica del daño dependiente del hecho ilícito, tanto en la responsabilidad contractual como extracontractual. Comúnmente, como hemos visto, el demandante tiene la carga de acreditar el nexo causal, sin embargo, en la llamada responsabilidad objetiva el demandado debe probar la ruptura del nexo causal, o en su defecto la relevancia de este en la provocación del hecho generador.

Según este autor, la teoría de la causa adecuada es aplicable en ambos tipos de responsabilidad civil.

Ahora bien, según Fernández (2019) al momento de determinar la relación causal, es necesaria también analizar los supuestos de definición de la verdadera causa del daño, según el artículo 1972 del Código Civil peruano. Los cuales pueden ser: el caso fortuito y la fuerza mayor; el hecho determinante de tercero y el hecho causado por la propia víctima. (p.137)

Sobre el caso fortuito y fuerza mayor, se tiene que para que la causa no sea imputable debe ser extraordinaria, imprevisible e irresistible.

En cuanto al hecho determinante de tercero, debe de diferenciarse la palabra «determinante», el cual resalta que se trata de una ruptura del vínculo causal, pues se trata de la actuación imputable causalmente a un tercero y no al «presunto» causante, de tal forma que únicamente se podrá atribuir la causalidad a este agente. La segunda característica es que se trata de una imputación singular y particular, donde se identifica claramente al sujeto causante del hecho dañoso.

Por último, el hecho de la propia víctima, concurren las mismas circunstancias explicadas precedentemente, en las cuales se quiebra la relación de causalidad. Sin embargo, en este supuesto, a través de un análisis se debe llegar a determinar que el verdadero causante del daño es la víctima misma. Trazegnies (2001) utiliza como ejemplo el caso de un accidente de tránsito en el que aparentemente el conductor tendría la responsabilidad de manera original, sin embargo, tras el análisis realizado se determina que la presunta víctima se lanzó a las llantas del automóvil de forma voluntaria para ser arrollado. (p.300)

Nuestra legislación, regula además de la ruptura del vínculo causal a la concausa en su artículo 1326, supuesto totalmente distinto. En la fractura causal, como vimos, se presentan dos conductas para la realización de un daño, la primera de ellas provenientes del sujeto activo y la segunda proveniente de la propia víctima, siendo que el resultado será atribuible únicamente a la conducta de la víctima. Mientras que, en el caso de la concausa, de igual forma existen dos conductas, pero la ocurrencia del daño es atribuible a ambas. Es decir que el daño es producto de la conducta del sujeto activo, pero con la colaboración de la propia víctima. Al respecto, Lizardo Taboada (2000), para diferenciar la fractura del nexo causal con la concausa plantea la interrogante si la sola conducta de la víctima hubiera resultado suficiente para que el daño se produzca, si es que la respuesta era afirmativa se trataría de una fractura del nexo causal; en caso contrario se trataría de una concausa. A diferencia de la ruptura del nexo causal, al determinarse la concausa se generará la reducción de la indemnización a ser ordenada por el juzgador.

En palabras de Morillo (2015), ante un accidente de trabajo, la responsabilidad debe evaluarse en función únicamente de la existencia de un daño y una relación de trabajo, ambos factores implicarán la responsabilidad civil por parte del empleador; ya que fue este quien debió asumir las previsiones necesarias para evitar todo tipo de riesgo.

2.2.3 Accidentes de trabajo.

El accidente de trabajo es aquel suceso anormal que resulta de una fuerza imprevista y repentina, provocada por el hecho u ocasión del trabajo, y que provoca lesiones temporales o permanentes en el organismo. (Cabanellas, 1968)

Por su parte, el Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo define al accidente de trabajo en su Glosario de Términos 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 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”. Por otro lado, el Decreto Supremo N.º 003-98-SA- Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo ha previsto un concepto muy similar, sin embargo dicha norma ha dado una lista por la que excluye a ciertos hechos del alcance de un accidente de trabajo, tales como aquel producido en el trayecto de ida o retorno al centro de labores; el provocado por la participación en peleas o riñas del trabajador; el que se produzca como consecuencias de la desobediencia a una disposición escrita impartida por el empleador; entre otras.

Puede decirse también que un accidente es el resultado de una cadena de acontecimientos en la que algún elementó tuvo un funcionamiento incorrecto. En el ámbito laboral, existen factores que provocarán acontecimientos que acaben en lesiones, por lo que la magnitud del problema se debe determinar evaluando la presencia de esos factores. (Jorgensen, 2012)

Así mismo, el precitado Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo distingue a los accidentes de trabajo según su gravedad como accidentes leves y accidentes incapacitantes.

Accidente leve: Aquel suceso cuya lesión genera un descanso breve con retorno al día siguiente de ocurrido.

Accidentes incapacitantes: Aquel cuya lesión da lugar a descanso, la incapacidad se subdivide en:

- a) Total temporal, la lesión provoca incapacidad de utilizar su organismo por un tiempo determinado, hasta la recuperación.
- b) Parcial permanente, en este tipo, el menoscabo provoca la pérdida parcial de un miembro y órgano de forma permanente.
- c) Total permanente, la lesión ocasiona la pérdida de un miembro u órgano de forma permanente. Se comprende desde la pérdida de un dedo meñique.

Como se ha indicado, los accidentes de trabajo pueden ser de distintos tipos según su gravedad. En abril del 2022, según información recogida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo, se han reportado 2817 accidentes de trabajo, entre mortales y no mortales (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2022). Por otro lado, según información de la OIT, anualmente se producen en el mundo 120 millones de accidentes laborales.

Como vemos, la responsabilidad civil requiere de los cuatro elementos mencionados para su configuración (daño, antijuricidad, factor de atribución y nexo causal). Los hechos ocurridos dentro de una relación laboral serán de índole contractual, siendo que las obligaciones contractuales serán las pactadas directa y expresamente en el contrato de trabajo, así como aquellas obligaciones de naturaleza legal, tales como las obligaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El vínculo laboral genera obligaciones empresariales referidas a la protección de la vida salud y bienestar de los trabajadores (Ospina, Bautista, Sánchez y Polanco, 2020, p.

173). Para muchos autores como estos últimos, según la Ley 29783 el empleador garantiza la seguridad de los trabajadores, al colocarlos bajo su subordinación y dependencia durante la prestación del servicio, ya que él es quien determina las condiciones de trabajo y producción de bienes.

Con referencia a lo previsto por el artículo 1970 del Código Civil y el criterio recogido por el VI Pleno jurisdiccional Laboral, en caso de ocurrencia de un accidente de trabajo se atribuirá la responsabilidad de este a la entidad empleadora, bastando que para ello quede acreditado el vínculo laboral. En ese sentido, el criterio utilizado es el de responsabilidad objetiva, atribuyendo la responsabilidad al empleador al considerar al trabajo como una actividad peligrosa.

El criterio de la Corte Suprema obedece a una interpretación de los artículos 53 y 54 de la Ley 29783, en cuanto establece que el incumplimiento del deber de prevención en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo que ocasione un accidente de trabajo o enfermedad profesional dará lugar a la indemnización de la víctima y sus derechohabientes. (Matos, 2022, 248)

Así, ante la ocurrencia de accidentes de trabajo, no se utiliza un análisis puntual o riguroso sobre la confluencia de los elementos de la responsabilidad civil, sino que se da por presumida la existencia de esta. Sin embargo, se verifica que la presencia de los elementos de la responsabilidad civil puede ser diferenciados en esta situación de la siguiente forma:

- a. Antijuricidad. - La contravención a las normas se configura ante el incumplimiento de una obligación contractual o un deber legal previsto por la norma, en este caso se tratará del deber de prevención previsto por la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- b. Factor de atribución. - Considerando que existirá una omisión de un deber legal y por tanto el incumplimiento de una diligencia ordinaria correspondiente a la naturaleza de la relación laboral, se tratará de una culpa leve.

- c. Daño. - El daño estará configurado por el daño emergente (comprendido como la afectación patrimonial del trabajador producto del accidente), el lucro cesante (comprendido como los ingresos dejados de percibir a causa del accidente) y el daño extrapatrimonial (correspondiente al detrimento psicológico, moral y personal del empleado). Tanto el daño emergente, lucro cesante y daño extrapatrimonial deben ser ciertos, subsistentes, especiales e injustos.
- d. Nexo Causal. - Relación entre las inobservancias materiales sobre seguridad y salud en el trabajo, la relación laboral y el accidente de trabajo ocurrido.

2.2.4 Obligaciones del empleador en Seguridad y Salud en el Trabajo.

La gestión de seguridad y salud en el trabajo es una obligación de naturaleza múltiple y se encuentra prevista en la Decisión N.º 584 o instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Entre la naturaleza de esta obligación puede decirse que encuentra su origen en la dependencia económica del trabajador respecto a la empresa. En ese orden, se considera que la empresa lleva el deber de ofrecer un trabajo seguro y saludable para la realización de actividades laborales sin riesgos. Así, el trabajador tiene la obligación de acatar las instrucciones de salud y seguridad y evitar sufrir o provocar daños asimismo como a los demás. (Anne Trebilcock, 2012)

Puede decirse también que, al realizarse la actividad laboral, el trabajador está a disposición del empleador, siendo este quien provee de insumos materiales, espacio físico, procedimientos y otros (Eliana Caro, 2015). Además, el artículo 23 de la Constitución política establece que ninguna relación laboral puede desconocer la dignidad ni los derechos constitucionales del colaborador.

La ley de seguridad y salud en el trabajo recoge en su título preliminar diferentes principios que guiarán las obligaciones en seguridad y salud en el trabajo de las empresas, siendo los más importantes los siguientes:

- Principio de prevención, según el cual el empleador es garante de la vida, salud y bienestar de los trabajadores en el centro de trabajo, para lo cual debe proveer de las condiciones necesarias para ello, esta obligación no solo está referida a los trabajadores, sino también a aquellas personas que presten servicios sin tener vínculo laboral.

Sobre la prevención de riesgos puede distinguirse cuatro fases. La primera de ellas consiste en la información suministrada y el material entregado para el desempeño de las actividades. Con lo que se intenta reducir los errores mejorando los conocimientos y habilidades de los trabajadores. La segunda etapa consiste en la elaboración de procedimiento escritos, instrucciones y diseño de planes de prevención. La tercera fase consiste en la colocación de señales e indicaciones escritas en cada actividad de trabajo, principalmente en las rutinarias. Por último, la cuarta fase trata de facilitar la ejecución de los trabajadores en los procedimientos de emergencia u accidentes de trabajo. De tal forma que ellos adopten las medidas necesarias al momento del accidente y las medidas paliativas luego de su ocurrencia. (Lehto y Miller, 2012)

Sobre el deber de prevención, cabe cuestionar si esta es una obligación de medios o de resultados, al respecto, Monerri sostiene que la obligación de resultados significa que el deudor se obliga a satisfacer un interés por la obtención de un resultado, es decir que el cumplimiento de la obligación dependerá de la consecución del resultado. Mientras que la obligación de medios, según el mismo autor, consiste en realizar una actividad con una conducta diligente, dirigida a conseguir un resultado; por lo que la no obtención del resultado no significa el incumplimiento de la obligación; sino que este incumplimiento solo se dará cuando se compruebe una acción negligente. Según dicho autor, la doctrina mayoritaria considera al deber de prevención como una obligación de medios. Por su parte, Ospina indica que, si bien es cierto, la doctrina mayoritaria la considera como una obligación de medios, quienes consideran que se trata de una obligación de resultados resaltan la importancia de los resultados preventivos que eviten las contingencias en seguridad y salud tales como accidentes, enfermedades profesionales o demás patologías. Para el autor Juan Espinoza, los daños derivados de la actividad laboral deben ser tratados bajo el criterio de responsabilidad objetiva y por lo tanto, obedece a obligaciones de

resultados. Bajo su análisis, en general en la actividad industrial, los costos de producción están directamente relacionados a los costos sociales que causan los accidentes.

- Principio de responsabilidad, según el cual el empleador asume las consecuencias económicas y legales frente a accidente y/o enfermedades profesionales. Parte del deber de prevención es la correcta implementación del sistema de seguridad. Así, la elaboración, implementación y evaluación del sistema será de responsabilidad del empleador. (Ospina, 2012)

Según la Ley 29783, la responsabilidad del empleador alcanza de forma solidaria a los contratistas, subcontratistas, empresas de servicios especiales. De la misma forma, la responsabilidad es solidaria en el caso de grupos de empresas por el incumplimiento de obligaciones de verificación y vigilancia. (Ospina, Bautista Sánchez y Polanco, 2020, p.176)

- Principio de cooperación, según el cual tanto los trabajadores, como empleadores y el propio estado garantizan la colaboración y coordinación en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Sobre este aspecto, debe considerarse lo previsto por la OIT en sus directrices. En ese sentido, la Ley de seguridad y Salud en el Trabajo y su reglamento destacan el rol de participación de los empleados y sus representantes en el sistema de seguridad. La participación es el eje de la cultura de seguridad y se concreta a través de la información, capacitación y consulta. De forma más puntual, se ve reflejada también en la implementación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, ya sea mediante la convocatoria de elecciones, las elecciones propiamente dichas y su funcionamiento. Se refleja además en la delimitación de los peligros y la evaluación de los riesgos de la empresa y el centro de trabajo.

La precitada Ley de seguridad y salud en el trabajo distingue tres partes integrantes del sistema de relaciones laborales: el Estado, las empresas y los representantes de los trabajadores.

El Estado ejerce una labor indirecta en las relaciones laborales al ser la fuente de legislación, representa un factor importante en el desarrollo de las relaciones. Es así que la propia Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo establece la elaboración de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en la que participa el estado, los empresarios y organizaciones de los trabajadores a diferentes niveles. Así también crea el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde participan representantes del estado (Essalud y Ministerio de Trabajo), representantes de gremios de trabajadores y de empresarios, para encargarse de elaborar la mencionada Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Sobre la empresa, según Trebilcock (2012), en la negociación en general y coordinación con los representantes, el tamaño de la empresa determinará el planteamiento. Siendo más probable que las empresas con una cantidad pequeña de trabajadores se limiten a lo previsto por la norma, mientras que en las empresas con mayor cantidad de trabajadores es más común que exista una participación activa. Ello es evidente en la regulación nacional, pues el propio reglamento de la Ley 29783 prevé la obligación de contar con un comité de seguridad solo a aquellas empresas con un número mayor a 20 trabajadores. Por otra parte, el hecho de cumplir con las decisiones o sugerencias de los representantes significa también un sacrificio para las empresas, pues limita o reduce la libertad de empresa.

La función del sindicato es básicamente la misma que la de la organización empresarial: promoción y defensa de los intereses de los afiliados, representación política, y prestación de servicios. A manera más puntual, el artículo 24 de la Ley 29783 enfatiza la participación de los trabajadores como un “elemento esencial”.

Asimismo, los derechos de asociación y representación en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo se promueven en el contexto de las disposiciones emitidas por la OIT, por ejemplo: a través del Convenio N.º 162 sobre la utilización del asbesto en condiciones de seguridad de 1986, el cual exige a los Gobiernos consultar con los representantes de trabajadores y empresas sobre la política de seguridad a nivel nacional y regional. O el Convenio N.º 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo que fomenta la consulta y la cooperación conjunta en salud y seguridad en el lugar de trabajo.

Visto desde este punto, cabe cuestionarse porque únicamente el patrono asume la responsabilidad de las contingencias en materia de seguridad y salud en el trabajo, si los empleados y sus representantes participan también de la gestión en diferentes niveles. Si bien es cierto, el empleador posee los recursos y básicamente por una teoría de medios, es el encargado de implementar y garantizar la gestión de seguridad, los trabajadores y sus representantes también cuentan con obligaciones en materia de seguridad. Así, el artículo 42 del Decreto Supremo N° 005-2012-TR establece las funciones del comité, siendo algunas de ellas: participar en la elaboración de las políticas de seguridad, promover la inducción y capacitación de los trabajadores, vigilar el cumplimiento normativo. En ese sentido, puede resultar arbitrario que el incumplimiento o cumplimiento parcial de las normas de seguridad sea atribuible únicamente al empleador, cuando la propia norma establece la participación de los trabajadores como un deber. En ese sentido, debe verificarse que los trabajadores y sus representantes adviertan o vigilen el cumplimiento de las normas para que la responsabilidad únicamente sea atribuible al empleador. En ese caso, al definirse la causa de un accidente como el incumplimiento formal de la implementación de un sistema de seguridad o el incumplimiento genérico del deber de prevención, debe de cuestionarse si la causalidad es atribuible únicamente a la empresa, y no también al trabajador y sus representantes. Así también, verificar la causalidad adecuada en observancia del artículo 1985 del Código Civil.

Según Mauricio Matos, el sistema de inspección de trabajo ha dado por considerar apriorísticamente que ante el incumplimiento de la normativa en materia de seguridad y

salud laboral únicamente puede responsabilizarse al empleador. De esta forma se rechaza que tanto el trabajador, como el sindicato puedan ser responsables del incumplimiento normativo. Sin embargo, pueden darse casos en los que los incumplimientos sean de causas imputables a cualquiera de estos personajes, como cuando el sindicato retrasa de forma negligente el proceso electoral de representantes de trabajadores ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo. De la misma forma, se dan casos como lo ocurrido en la Resolución de Subintendencia N.º 49-2017-SUNAFIL/ILM/SIRE3 donde se verifica que las causas inmediatas de la producción de un accidente de trabajo estaban relacionadas a los actos negligentes de los trabajadores, sin embargo se atribuye la responsabilidad únicamente al empleador. Según criterio del referido autor, nos encontraríamos frente a un sistema obsoleto si se considera que el empleador siempre será responsable, pese a agotar el deber de diligencia ordinaria, y por el contrario, nunca se atribuya responsabilidad a la organización sindical o al trabajador.

- Por último, el principio de información y capacitación, por el cual los sindicatos y los trabajadores reciben de la empresa una adecuada capacitación preventiva sobre las actividades a desarrollar y los riesgos de estas.

Este principio se encuentra más desarrollado en el artículo 27 de la Ley 29783, donde se indica que el empleador debe cumplir con capacitar en el puesto específico, en cada cambio de funciones que se produzcan, en el uso de nuevas tecnologías o equipos de trabajo y en la actualización de conocimientos. (Ospina, 2012)

2.2.4.1 Implicancias económicas del incumplimiento de las obligaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo

Las implicancias económicas de la ocurrencia de un accidente de trabajo se materializan en gastos, pérdida de ingresos e intangibles como el dolor y sufrimiento de los trabajadores. Así, puede darse el pago de honorarios médicos, transporte al centro de salud, gastos de hospitalización o atención de médicos particulares. Así, la ocurrencia de accidentes puede traer como consecuencia el aumento de los precios de

los productos, debido a los gastos directos e indirectos derivados del accidente; la reducción del PBI como resultado de los efectos perjudiciales en la economía empresarial y por último un aumento en los gastos destinados a indemnizaciones o aumentos en las primas de seguros por accidentes. (Andreoni, 2012)

Por otro lado, para el trabajador ocurrirá la pérdida inmediata de la remuneración por los días de trabajo, salvo que cuente con seguro de salud o se accione la indemnización. O sino la pérdida de ingresos futuros en caso de incapacidades prolongadas.

En general, la implementación de un sistema de gestión de seguridad comprende los gastos que se realizan al instalar los equipos y máquinas de forma segura; los costes fijos relacionados a la prevención de accidentes, como los servicios médicos, la organización de la participación de los trabajadores, los costes de los seguros contra accidentes, los costes variables de las actividades de prevención, los costes originados por las lesiones personales, pérdidas debidas a la caída en la producción y el gasto por adoptar medidas especiales de compensación.

Por último, es importante indicar que la implementación de un sistema de gestión de seguridad alude a un sentido de realización empresarial y por otro lado conlleva un efecto económico al evitar las sanciones, legales y de otro tipo que puedan ser impuestas como consecuencia de un accidente.

2.2.5 Legislación comparada

2.2.5.1 Leyes y pronunciamientos de los tribunales españoles

En España la seguridad y salud laboral se encuentra regulada por la Ley 31/1995-Ley de prevención de riesgos laborales, mediante la cual sus artículos 14.2, 15.4 y 17.1 determinan que el deber de protección del empresario es incondicionado y, prácticamente, ilimitado. Así como el derecho del trabajador a su integridad física y el derecho a la protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

Esta regulación ocupa también una teoría de responsabilidad objetiva, en la cual no sostiene una teoría culpabilista común para los accidentes de trabajo, sino que sostiene que la posición de empresario y trabajador son dispares. Así, la empresa “crea” el riesgo, mientras que el trabajador es quien lo “sufre”. Además, que el empresario es quien organiza y contrata el proceso de producción según el artículo 20 del Estatuto de Trabajadores. Asimismo, según el artículo 15 de la precitada Ley de prevención de riesgos laborales, el empleador está obligado a evaluar y evitar los riesgos, y a proteger al trabajador, incluso frente a sus propios descuidos e imprudencias no temerarias.

Así, la STS 2827/2015 de fecha 04 de mayo de 2015 emitida por el la Sala de lo Social del Tribunal Supremo declaró la existencia de responsabilidad civil en el accidente que afectó a una trabajadora de una empresa de fabricación de cartones, en circunstancias en que sufrió el aplastamiento del brazo izquierdo por una maquina prensadora, por lo que se le determinó una incapacidad permanente. Inicialmente, los juzgados de primera y segunda instancia determinaron que no existía responsabilidad por parte de la empresa, debido a que la maquina en la que ocurrió el accidente contaba con certificaciones de buen funcionamiento y haberse acreditado la correcta operatividad de la máquina. Además, que la empresa acreditó la formación e información de prevención de riesgos de la trabajadora en la actividad específica y haber proveído de equipos de protección. Sin embargo, mediante recurso de casación el Tribunal Supremo decidió que la empresa no agotó todos los medios en materia de previsión de riesgo. Por lo que, como garante de la seguridad y salud del trabajador, correspondía que esta asuma la responsabilidad civil.

En ese sentido, desarrolla que en materia de seguridad laboral, la carga probatoria sobre causas no atribuibles al empleador le corresponde a este mismo, siendo que los artículo 1.105 del Código Civil Español y 15.4 de la ley de prevención de riesgos laborales regulan que el empresario no incurrirá en responsabilidad únicamente cuando el resultado lesivo haya sido producido por motivo de fuerza mayor o caso fortuito, por negligencia exclusiva no previsible del propio trabajador o por culpa exclusiva de

terceros inevitable para el empleador. Pero en todos esos escenarios, corresponde al empresario acreditar la concurrencia de aquella causa de exoneración.

En el caso materia de análisis se puede verificar que la jurisprudencia española analiza de forma muy puntual la ruptura del nexo causal, supuesto que también se encuentra regulado en el Perú, pero que no es empleado por los órganos judiciales, como veremos más adelante. No obstante, la administración de justicia española es clara en delimitar la exoneración de la responsabilidad civil del empleador en el caso de accidentes laborales cuando el hecho lesivo ocurriese por motivo de fuerza mayor o caso fortuito, por negligencia exclusiva no previsible del propio trabajador o por culpa exclusiva de terceros inevitable para el empleador. Siendo que, en estos supuestos, la carga probatoria se traslada al demandado.

Citando otro precedente, mediante Sentencia núm. 415/2021 de fecha 20 de abril de 2021 emitida por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo se decidió que la empresa empleadora era responsable civilmente por el accidente ocurrido a una trabajadora que resbaló en una cafetería mientras tomaba su refrigerio diario, sufriendo un esguince y torcedura de muñeca. De esta forma, haciendo un análisis de lo previsto por el artículo 156.1 de la Ley General de Seguridad Social, se entiende por accidente laboral: “Toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.”

En el caso de este precedente, la administración de justicia española no analiza de forma pormenorizada algún elemento que signifique la ruptura del nexo causal, ni siquiera lo menciona. Por el contrario, hace énfasis en una perspectiva absolutista de responsabilidad objetiva similar al criterio utilizado por la Corte Suprema en Perú, el cual será descrito más adelante.

2.2.6 La inspección de trabajo y su papel en la seguridad y salud en el trabajo

La primera ley por la que se previó la creación de una institución referida a la inspección de trabajo fue promulgada en el Reino Unido en 1878 debido a la inaplicación de las normas laborales en la realidad. Así, la ley permitía a los inspectores las siguientes competencias: acceso ilimitado a las fábricas, facultad de interrogar trabajadores y empleadores y facultad para requerir la presentación de documentos, resolver conflictos y determinar las infracciones de la legislación. (Vega Ruiz, 2012)

La inspección de trabajo tiene como función velar por la ejecución de las obligaciones laborales. En el Perú se ejerce mediante la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), el cual es un organismo técnico especializado adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

En materia de seguridad y salud en el trabajo, la inspección debe ceñirse a lo previsto por la Directiva N.º 002-2020-SUNAFIL/INII “Ejercicio de las actuaciones inspectivas de investigación en accidentes de trabajo e incidentes peligrosos” y en materia de procedimiento sancionador, debe observarse lo previsto por la Versión 2 de la Directiva 1-2017-SUNAFIL/INII, denominada “Directiva que regula el Procedimiento Sancionador del Sistema de Inspección del Trabajo”, aprobada mediante Resolución de Superintendencia 190-2021-SUNAFIL, ello además de la Ley general de inspección de trabajo y su reglamento.

Por otro lado, podría decirse que la Inspección de Trabajo en el Perú actualmente no está desarrollando un rol preventivo. Por el contrario, lejos de ejecutar labores de orientación y prevención, se dedica principalmente a fiscalizar y sancionar. Y de esta forma, las actuaciones inspectivas son utilizadas como material probatorio en procesos judiciales sobre reparaciones civiles (Matos, 2022, 248)

Hoy en día el papel de la inspección de trabajo significa además de la función de supervisión, se ha ampliado a vigilar el empleo de trabajadores extranjeros, los convenios de formación profesional, la seguridad social, entre otros. Para cumplir con su función, la

inspección debe cumplir con las características previstas por el Convenio N.º 81 sobre la inspección de trabajo de la OIT de 1947.



CAPITULO II: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

3.1 Marco Teórico

Según el análisis realizado, la responsabilidad civil en los accidentes de trabajo tiene un tratamiento distinto jurídico y jurisprudencialmente al que se aplica en los demás casos civiles. Ello debido a que la actividad laboral se considera de por sí una actividad de riesgo, seguido a que la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo establece la obligación del empleador de reparar los daños que ocurran como consecuencia de la actividad laboral.

Sin embargo, pese a tratarse de una responsabilidad aparentemente objetiva, corresponde a los administradores de justicia, ya sea en el plano judicial o administrativo, verificar la presencia del nexo causal en la configuración de la responsabilidad civil, ya que esto será el elemento determinante para poder dilucidar la responsabilidad de la empresa o en su defecto, la atribución a un elemento externo tal como el caso fortuito, el hecho determinante de un tercero o la imprudencia de la propia víctima, según el artículo 1972 del Código Civil, artículo 53 de la Ley 29783 y artículo 94 de su reglamento. Así, una vez verificado el cumplimiento de los deberes en la gestión de seguridad y salud en el trabajo, corresponderá discernir si efectivamente, el accidente de trabajo ha sido causado directamente por una infracción a los deberes en seguridad y salud en el trabajo, o por el contrario la causa no es atribuible al empleador. De igual forma, podrá verificarse si la conducta del trabajador contribuyó a la ocurrencia del accidente y en ese supuesto determinarse la concurrencia de co-causalidad.

De esta forma, se realizará un análisis profundo de la teoría de la causa adecuada previsto por el artículo 1985 del Código Civil. Asimismo, en ese orden de ideas se determinará únicamente un grado de responsabilidad y consecuentemente una indemnización en la medida que se demuestre el nexo directo del hecho provocador con las consecuencias sufridas, de tal forma que el monto a indemnizar pueda ser ajustado en relación con la causalidad.

Finalmente, si se pretende atribuir el origen de un accidente de trabajo a la omisión formal de un deber, tal como la implementación de documentos sobre la gestión de seguridad y salud en el trabajo, como reglamentos o políticas internas, debe de verificarse que la obligación en la

prevención y gestión del sistema de seguridad y salud en el trabajo está directamente ligada al deber de cooperación y participación que llevan los trabajadores y sus representantes, en ese sentido, no correspondería que el empleador asuma como único responsable las consecuencias por la adopción de un sistema de seguridad de forma ineficiente, ya que correspondía que los trabajadores y sus representantes adviertan de estas falencias previamente. De este modo, el trasladar la responsabilidad económica únicamente a los empleadores significa un atentado contra el derecho del trabajo y la libertad de empresa, toda vez que el artículo 58 de la Constitución establece el deber del estado de actuar en la promoción del empleo de una forma razonada, lo que debe traducirse al uso adecuado y proporcional de los instrumentos normativos. Del mismo modo, el hecho de atribuir responsabilidad civil a favor de un trabajador afectado por un accidente o imponer una multa de forma apriorística, considerando los montos elevados que ello significa, afecta sin duda la permanencia en el mercado y por tanto la libertad de empresa.

3.2 Pertinencia de modificar el criterio jurisprudencial empleado por el Poder Judicial respecto de los elementos de la responsabilidad civil del empleador en los accidentes de trabajo, tomando en consideración el criterio empleado por el Tribunal de Fiscalización Laboral de la Sunafil

A lo largo del presente trabajo de investigación se ha fijado el problema de investigación, el cual gira en torno a la pertinencia de modificar el criterio jurisprudencial empleado por el Poder Judicial respecto de los elementos de la responsabilidad civil del empleador en los accidentes de trabajo, tomando en consideración el criterio empleado por el Tribunal de Fiscalización Laboral de la Sunafil.

Considerando que la responsabilidad civil en los accidentes de trabajo se aborda desde una perspectiva objetiva dada la regulación de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; una vez analizado el cumplimiento del deber de prevención o el haberse determinado alguna omisión en el sistema de gestión de seguridad, corresponderá a los órganos de justicia -sea a nivel administrativo o judicial- corroborar la existencia del nexo causal entre esta situación y la ocurrencia del accidente de trabajo. O, por el contrario, corresponderá determinar si el hecho generador del accidente no guarda relación con la actividad laboral, es decir se debió a un elemento externo tal como el caso

fortuito, el hecho determinante de un tercero o la imprudencia de la propia víctima; así como también, la concurrencia de co-causalidad en la atribución de la responsabilidad, entre el trabajador y el empleador.

A continuación, pasaremos a analizar cómo es que la Corte Suprema ha considerado dichos puntos de vista en algunos pronunciamientos casatorios. De la misma forma, analizaremos el parecer del Tribunal de Fiscalización Laboral de la Sunafil sobre el mismo tema. O, por el contrario, determinaremos si este criterio no es utilizado y consecuentemente, se aplica una regla liminar al atribuir responsabilidad civil de forma in limine por el simple hecho que el accidente de trabajo haya ocurrido durante el desarrollo de actividades laborales.

3.2.1 Criterio utilizado predominantemente por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

A partir de la implementación del Tribunal de Fiscalización Laboral de la Sunafil en el año 2021, se ha empezado a analizar de forma disgregada y profunda la responsabilidad de los empleadores en la ocurrencia de accidentes de trabajo. Es así que puede determinarse que, con anterioridad a su implementación, los órganos de primera y segunda instancia de las entidades regionales optaban por imputar la responsabilidad bajo un criterio objetivo sin analizar realmente la existencia del nexo causal en cada caso en particular. Veamos:

Expedientes en los que se determinó la no concurrencia de responsabilidad:

[Expediente 3199-2020-SUNAFIL/ILM](#)

El Tribunal de Fiscalización Laboral de la Sunafil emitió en agosto del 2022 la Resolución de Sala Plena N.º 005-2022-SUNAFIL/TFL mediante la cual se estableció como precedente de observancia obligatoria, entre otros, los numerales 6.20 y 6.21, los cuales establecen que para las infracciones consistentes en incumplimientos en deberes de seguridad y salud en el trabajo que ocasionen accidentes de trabajo incapacitante y el incumplimiento en deberes de seguridad y salud

en el trabajo que ocasione un accidente mortal, es necesario que se establezca adecuadamente el nexo causal. Para ello, se determinó que el nexo causal es el elemento gravitante en la determinación de la responsabilidad civil en accidentes de trabajo. En ese sentido, es necesario que se evalúe el carácter causal de cada incumplimiento con la infracción imputada (ocasionar un accidente de trabajo incapacitante o mortal), determinando así si el incumplimiento es verdaderamente susceptible de ocasionar o no un accidente.

Mediante esta resolución, el Tribunal estableció este criterio vinculante. Sin embargo, el criterio al que se arribó no causó una variación en la imputación causal establecida en dicho expediente; ya que en dicha oportunidad el recurso de revisión fue confirmado en cuanto a la infracción por incumplimiento de obligaciones en seguridad y salud en el trabajo que ocasionen un accidente laboral.

Expediente 008-2021-SUNAFIL/IRE-CAL

En este expediente el Tribunal emitió la Resolución N.º 1001-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala por el cual se declaró fundado en parte el recurso de revisión interpuesto por una empresa, declarando así nula la resolución de segunda instancia.

Mediante resoluciones de primera y segunda instancia se consideró como la causa del accidente de trabajo el hecho de que la empresa no contaba con un Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo con estándares de seguridad en las operaciones de transporte y traslado de vehículos. Sin embargo, el Tribunal en aplicación del precedente vinculante Resolución de Sala Plena N.º 005-2022-SUNAFIL/TFL determinó que las resoluciones materia de impugnación no establecieron de manera adecuada el nexo causal entre el incumplimiento en seguridad y salud en el trabajo y la ocurrencia del accidente; incurriendo así en vicios de motivación que invalidarían los pronunciamientos emitidos.

En esta oportunidad, el Tribunal ha sancionado una imputación genérica de los órganos de primera y segunda instancia de la Sunafil, puesto que atribuían como causa del accidente el hecho de que no se cuente con estándares de seguridad en el reglamento interno de seguridad y salud

laboral, sin motivar debidamente como es que dicho incumplimiento coadyuvó a la ocurrencia del accidente de trabajo. Si bien es cierto que el pronunciamiento del Tribunal únicamente anula los actos administrativos previos y, con ello, no pone fin al procedimiento administrativo sancionador, es importante resaltar que no se confirmó una imputación genérica. Por el contrario, se ordenó su subsanación y, en caso de que esto no sea posible, posteriormente se podrá determinar la no configuración de la infracción y, por tanto, la no concurrencia de responsabilidad civil en el accidente de trabajo.

Expediente 344-2021-SUNAFIL/IRE-LIB

Mediante la Resolución 946-2022-Sunafil/TFL-Primera Sala, el Tribunal resolvió declarar fundado el recurso de revisión planteado por una empresa. Mediante resoluciones de primera y segunda instancia se consideró que las causas del accidente de trabajo fueron i) El hecho de no identificar correctamente los peligros y evaluación de riesgos; ii) Incumplimientos de formación e información suficiente y adecuada de trabajadores.

La impugnante fundamentó su recurso en que había implementado adecuadamente el IPERC en torno a la conducción de vehículos, así como haber cumplido debidamente con el deber de capacitación. Asimismo, la empresa alegó que cumplió con garantizar las condiciones de seguridad dado que el vehículo contaba con la documentación en regla, además que los trabajadores tenían la experiencia suficiente para desempeñar la labor. Por último, aseveró que no existió nexo causal ni factor de atribución entre la conducta atribuida y el accidente de trabajo.

En el considerando 6.13, el Tribunal consideró que el artículo 53 de la Ley 29783 establece el contenido del deber de prevención, a fin de evitar poner en peligro la vida de los trabajadores. Pero dicho artículo debe ser interpretado conjuntamente con el artículo 94 del Reglamento de la Ley, el cual establece que para efecto de imputar un incumplimiento del deber de prevención es necesario que se acredite que la causa determinante del daño es consecuencia directa de la actividad del trabajador y del incumplimiento por parte del empleador de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

En ese orden, la inspección de trabajo, en primera instancia, imputó como acto subestándar aquellos relacionados a la impericia del trabajador que conducía el vehículo. Sin embargo, el Tribunal consideró que las instancias infra no determinaron el nexo causal entre las conductas y el accidente de trabajo, incumpliendo así lo dispuesto por el precedente vinculante. Asimismo, la empresa acreditó haber brindado las capacitaciones pertinentes, no advirtiéndose un incumplimiento; por lo que, al no haberse acreditado debidamente el nexo causal, corresponde dejar sin efecto a infracción imputada.

Es sumamente importante verificar que en este caso tanto los órganos de primera como de segunda instancia consideraron como causas del accidente de trabajo el hecho de no haber previsto verificar la señales en la carretera o la falta de capacitación del personal. Sin embargo, el Tribunal consideró que la empleadora acreditó haber capacitado debidamente a sus conductores, además que ellos tendrían la experiencia y conocimiento necesario para desempeñar sus deberes. En ese sentido, no se verificaría un incumplimiento en los deberes de seguridad del empleador; por tanto, mucho menos la causalidad de ellos con el accidente ocurrido.

Expediente 230-2021-SUNAFIL/TFL-PRIMERA SALA

Incluso antes de la emisión del precedente de observancia obligatoria, el Tribunal ya había aplicado el criterio referido a comprobar la presencia del nexo causal entre la conducta infractora y el accidente de trabajo. Es así que en julio de 2021 se emitió la Resolución N.º 066-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala por el que declara fundado el recurso de revisión interpuesto por una entidad municipal.

En dicho expediente, el Tribunal declaró fundado el recurso en contra de una resolución de segunda instancia que imputaba la comisión de la infracción por el incumplimiento de normas en seguridad y salud en el trabajo que ocasionen un accidente de trabajo mortal. Los órganos de primera y segunda instancia consideraron que la causa del accidente de trabajo mortal fue el hecho de no incluir en la matriz IPERC todos los peligros o riesgos de la actividad laboral del trabajador afectado, ya que este falleció cuando ocurrió un incendio mientras realizaba labores de pastoreo de ganado de propiedad de la municipalidad.

Sobre el análisis de este caso, se puede decir que originalmente la inspección de trabajo consideró que el hecho que la entidad empleadora no cuente con un IPERC evitó prever que el trabajador se acerque más de lo debido al fuego ocasionado por el incendio. Sin embargo, el Tribunal consideró que las labores del trabajador accidentado no estaban vinculadas a exposiciones al fuego. Asimismo, se evidencia que la ocurrencia del accidente estaba siendo investigada por el Ministerio Público, y durante la investigación fiscal se había señalado que dicho suceso fue causado por terceras personas no vinculadas a la municipalidad. En ese sentido, al tratarse de un hecho ocasionado por acción u omisión de tercera persona no podría imputársele un incumplimiento al empleador, al no encontrarse ello previsto por la normativa nacional sobre seguridad y salud en el trabajo. En ese sentido, concluye que el nexo causal no se encontraba acreditado y que el IPERC no constituiría un mecanismo eficiente para prever el accidente.

Como puede verse, en esta oportunidad el Tribunal examinó el elemento del nexo causal desde la perspectiva de su ruptura por el hecho determinante de un tercero. Si bien es cierto, el accidente ocurrió mientras el trabajador se encontraba realizando funciones propias de su actividad, el hecho generador no podía ser imputado a un incumplimiento de los deberes de prevención en seguridad y salud en el trabajo. Por un lado, el empleador no contaba con una matriz IPERC que permitiera conocer los riesgos y peligros del puesto de trabajo, sin embargo, esta omisión formal no podría ser considerada determinante para evitar las consecuencias mortales ocasionadas por un incendio; más aún cuando el Ministerio Público se encuentra investigando si la ocurrencia de este hecho corresponde a terceras personas ajenas al empleador.

Expediente 2846-2019-SUNAFIL/ILM/SIRE4

En noviembre de 2021, el Tribunal emitió la Resolución 498-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala. Mediante esta Resolución se resolvió declarar fundado el recurso de revisión interpuesto por una empresa.

Los órganos de primera y segunda instancia consideraron que el motivo del accidente de trabajo consistió en que la empleadora no previó debidamente el riesgo de la actividad, consistente en roces o choques de máquinas etiquetadoras con alguna parte del cuerpo humano.

La empresa argumentó que para la configuración del nexo causal y de la responsabilidad del empleador, es necesario que se acredite que la causa determinante del daño es una consecuencia directa del incumplimiento de las normas de seguridad.

El Tribunal consideró que, tanto el inspector de trabajo, como los órganos de primera y segunda instancia acreditaron un incumplimiento formal como es la falencia en del riesgo descrito en la matriz IPERC. Sin embargo, se realizó una imputación genérica en cuanto al nexo causal que este incumplimiento habría tenido con relación a la ocurrencia del accidente. No pudiendo determinarse con certeza cuál es la relación entre el incumplimiento de dicha obligación y el propio accidente.

Al respecto es importante señalar que, en este caso, tanto los órganos de primera como de segunda instancia atribuyeron la ocurrencia del accidente de trabajo al solo hecho de que la empleadora no haya previsto un riesgo específico en la matriz IPERC, sin valorar debidamente si esta obligación formal podría o no ser la causa del accidente de trabajo y sin mencionar como es que dicha omisión ocasionó el mencionado accidente. En esta oportunidad no se hace mención de la ocurrencia de caso fortuito o fuerza mayor, hecho proveniente de tercero o el riesgo de la propia víctima; sino que se verifica la incorrecta vinculación de los incumplimientos laborales con el accidente ocurrido; situación que pudo ser evitada por los órganos infra instancia.

Expediente 229-2020-SUNAFIL/IRE-PIU

Mediante Resolución N.º 127-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, resolvió declarar fundado el recurso de revisión interpuesto por una empresa. Inicialmente, los entes resolutores de primera y segunda instancia de Sunafil Piura consideraron que la ocurrencia del accidente de trabajo se debió a que la maquina compactadora con la que laboraba el trabajador no se encontraba en buen estado de funcionamiento.

Mediante el recurso de revisión, la Sala consideró que el trabajador contaba con las capacitaciones necesarias para observar y comunicar las observaciones que tenga sobre el buen estado de funcionamiento de la maquinaria asignada. Ello considerando que el trabajador declaró ante Sunafil que, durante toda su actividad laboral de más de tres meses, nunca reportó los desperfectos con que contaba la mencionada máquina.

En ese sentido, se puede concluir que el trabajador debe comunicar a su empleador acerca de los riesgos que implica el uso de un instrumento entregado, pues de lo contrario, en caso de accidente, el empleador podrá eximirse de responsabilidad o por lo menos atribuir esta, en parte, al trabajador.

Así también, el Tribunal deja un precedente que cambia radicalmente el criterio ortodoxo referido a la responsabilidad exclusiva y única que les correspondía a los empleadores y que alejaba de cualquier obligación a los trabajadores y sus representantes.

Si bien la resolución analizada no lo menciona, consideramos que esta obligación también cuenta con un respaldo normativo claro, previsto por el artículo 79 de la Ley 29783, donde se prescribe claramente que es obligación del trabajador comunicar al empleador todo evento o situación que ponga o pueda poner en riesgo su seguridad y salud.

Expediente 352-2020-SUNAFIL/IRE-CAL

En agosto de 2021 la Primera Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral de Sunafil emitió la Resolución N.º 171-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala. Durante el procedimiento sancionador se determinó como causas del accidente de trabajo (infracciones muy graves) el hecho de no contar con un Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo; no brindar la formación e información sobre peligros y riesgos en el puesto de trabajo y no acreditar la entrega de los equipos de protección personal al trabajador accidentado.

El Tribunal de revisión estableció que la omisión de contar con un Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo no es un factor causal que pueda originar un accidente, más aún si se verifica que este es un incumplimiento formal tipificado distintamente.

En ese sentido, el Tribunal recalca la obligación de los inspectores actuantes o de la propia autoridad inspectiva de delimitar claramente el nexo causal en un accidente de trabajo y no atribuirlo de forma genérica y carente de motivación a un incumplimiento meramente formal. En esta línea discursiva es importante tener en cuenta que la omisión de no contar con un Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo (o que este no cuente con los elementos mínimo exigibles) si podría ser la causa de un accidente de trabajo, no obstante, esto debe de encontrarse debidamente sustentado y acreditado.

Expediente 33-2020-SUNAFIL/IRE-LIB

Mediante Resolución 318-2021-Sunafil/TFL-Primera Sala emitida en setiembre de 2021, el Tribunal revocó la resolución de segunda instancia mediante la cual se determinó que el hecho generador del accidente consistió en no comunicar al trabajador las medidas de seguridad al momento de estacionar un vehículo, así como tampoco se cumplió con los controles de ingeniería propuestos en el IPERC para la actividad realizada. Sin embargo, la Sala consideró que el evento que determinó los efectos fatales en la salud del trabajador fueron distintos a los constatados. En ese sentido, se atribuye responsabilidad al empleador por el fallecimiento de un trabajador cuya causa es dudosa, lo cual no puede ser admitido en observancia y respeto del principio de tipicidad.

Si bien, lo resuelto en esta ocasión pareciera que se cae de maduro, se debe observar que la muerte del trabajador ocurrió durante la realización de actividades laborales, además que se detectaron incumplimientos formales en el desarrollo de la gestión de seguridad y salud en el centro de trabajo. No obstante, el Tribunal de manera acertada ha considerado que ello no es suficiente para vincular al empleador con la muerte del trabajador, en otras palabras, que lo ocurrido no se trata de un accidente de trabajo mientras que no pueda probarse que existe una vínculo causal entre el hecho trágico, la actividad laboral y el incumplimiento normativo imputado.

Expediente 368-2021-SUNAFIL/IRE-LIM

Mediante Resolución N.º 496-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, el Tribunal de Fiscalización Laboral declaró fundado en parte el recurso de revisión interpuesto por la empresa San Fernando S.A y dejó sin efecto infracción relativa al incumplimiento de una obligación en seguridad y salud laboral que ocasione un accidente de trabajo.

Los hechos se basan en que un trabajador se accidentó en el momento en que se sentó sobre el guardafango de un tractor en movimiento, por lo que fue jalado por la llanta quedando aprisionado entre ella y el guardafango, lo que ocasionó que sea atropellado, causando heridas mortales. En la investigación se determinó que el trabajador sabía que en el tractor únicamente podía ir una persona como pasajero.

El Tribunal de Sunafil revocó las resoluciones infra instancia que consideraron una infracción al deber de capacitación e incompleta identificación de peligros y evaluación de riesgos, pues el tribunal consideró que la empresa no pudo capacitar al trabajador en un acto que claramente estaba prohibido. Por el contrario, determinó que el accidente fue causado por una acción imprudente e insegura del propio trabajador.

Expedientes en los que se determinó la responsabilidad del empleador:

Expediente 2478 -2019-SUNAFIL/ILM

Mediante Resolución N.º 015-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, el Tribunal de Fiscalización Laboral declaró infundado el recurso de revisión planteado por una empresa. Se le imputaba el incumplimiento de obligaciones en seguridad y salud laboral (deber de capacitación) que ocasionó un accidente de trabajo.

El accidente ocurrido consistió en que la trabajadora ocupaba el cargo de promotor de ventas. En circunstancia en que limpiaba su zona de trabajo en posición de cuclillas golpeó su rodilla derecha con la esquina de un mueble, generándose descanso médico por cuatro días.

La empresa impugnante señaló dentro de sus fundamentos de recurso de revisión que el accidente se debió a la negligencia del trabajador; que cumplió con brindar capacitaciones al trabajador y que no se configuró el nexo causal entre el incumplimiento imputado y el accidente de trabajo.

Sin embargo, en esta oportunidad el Tribunal resolvió que las capacitaciones fueron dadas de forma incorrecta, puesto que las cuatro capacitaciones previstas por la norma fueron desarrolladas todas en un solo día. Siendo así que el incumplimiento de este deber guarda relación con el accidente ocurrido.

En esta ocasión, el Tribunal no realiza un análisis detallado sobre el nexo causal, sin embargo, estima que los órganos infra instancia si lo hicieron, considerando para ello que el tribunal es un órgano de excepcional de revisión. En ese sentido, la existencia del nexo causal entre el accidente de trabajo y el incumplimiento del deber de capacitación se fundamentó en que se trataba de una actividad cotidiana del trabajador, para la que debió ser instruido.

Expediente 22-2021-SUNAFIL/IRE-LIM

Dentro de este expediente se emitió la Resolución N.º 299-2021-SUNAFIL/IRE-LIM que declaró infundado el recurso de revisión interpuesto por una empresa. Originalmente se consideró que el accidente de trabajo fue provocado debido a que: i) la empresa no acreditó haber implementado medidas de control suficientes sobre el área de trabajo y ii) la empresa no realizó el control periódico de las condiciones de trabajo.

El accidente ocurrió en circunstancias en que el trabajador ingresó a un área donde existe riesgo de caídas por presencia de agua y aceite, además de la presencia de un pozo con altura o profundidad mayor a tres metros. Es así que el trabajador realizó la recolección de residuos del pozo de grasa y resbaló de una plataforma sobre la que se encontraba, cayendo de costado y apoyándose sobre su brazo izquierdo. La empresa señaló que si bien el trabajador ingresó a una zona para la cual no estaba autorizado, el empleador tuvo falencias en su sistema de control de

riesgos, por tanto realizo un control deficiente. Además, que durante todo el procedimiento sancionador se determinó que la causa del accidente se debió a la falta de orden y limpieza.

En ese sentido, a criterio del Tribunal, el nexo causal si se encontró acreditado. Como puede verse, esta resolución cuenta con una motivación adecuada en cuanto a la relación entre los incumplimientos en los deberes de control con la ocurrencia del accidente laboral. Por lo que el nexo causal y los demás elementos de la responsabilidad civil fueron acreditados y fundamentados.

Expediente 3200-2020-SUNAFIL/ILM

En este expediente sancionador se emitió la Resolución N.º 588-2020-SUNAFIL/ILM por la cual se confirmó la resolución de sanción impuesta a una empresa de supermercados.

Se imputo a la empresa el incumplimiento en deberes de seguridad y salud laboral consistente en identificar los peligros y riesgos a los que estaba expuesto un trabajador que sufrió un accidente mortal. Cabe resaltar que dicho trabajador no laboraba para la empresa sancionada, sino para una contratista que realizaba trabajos de prevención de seguridad patrimonial. El accidente ocurrió en circunstancias en que el trabajador introdujo su cabeza en un espacio angosto entre un vehículo y un portal, ocasionando su muerte.

La empresa impugnante alega que no podía prever los riesgos del puesto de trabajo que ocupaba el accidentado debido a que no era trabajador de su compañía. Sin embargo, el Tribunal consideró que el deber de prevención abarca a todas las personas que prestan servicios. En ese sentido, se estableció que la empresa empleadora incumplió con sus obligaciones en materia de seguridad y salud laboral al no identificar correctamente el riesgo de aplastamiento para el puesto de prevencionista (personal externo) que realizaba labores dentro de sus instalaciones; lo que ocasionó el accidente de trabajo.

En este caso, el Tribunal valora la omisión de identificar un riesgo latente del puesto de trabajo de prevencionista, considerando que es parte de una actividad rutinaria y propia del cargo. Si bien es cierto, el trabajador accidentado laboraba para una empresa contratista, ello no exime de la

obligación del titular del centro de trabajo de garantizar la seguridad y salud, ya que este deber se extiende también al personal que preste servicios en dicho centro, pese a no ser trabajador. Al no estar identificado un riesgo de una actividad ordinaria y rutinaria, y mucho menos haber recibido capacitación sobre ella, existe un nexo causal entre el incumplimiento y el accidente.

Expediente N.º 505-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIAI

Mediante Resolución N.º 082-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, el Tribunal de Sunafil consideró que el empleador fue responsable del accidente de trabajo ocurrido mientras una trabajadora de limpieza fue golpeada por un vehículo.

La empresa empleadora alegó en su recurso de revisión que este hecho fue causado por un tercero, por lo que se trataba de una ruptura del nexo causal. No obstante, el Tribunal consideró que la empresa omitió su deber de capacitación, pues de los actuados se desprende que la empresa no efectuó capacitaciones oportunas y suficientes sobre el riesgo que provocó el accidente. Así, consideró que dicho incumplimiento contribuyó a que el trabajador no tenga los conocimientos necesarios sobre los peligros de sus funciones.

Criterio predominante utilizado por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.

El Tribunal de Fiscalización Laboral de la Sunafil ha emitido pronunciamiento de acuerdo a derecho a partir de su creación. Es importante señalar que los órganos de instancias inferiores de dicha institución no realizaban el mismo análisis, por lo que antes de la implementación de esta instancia, lo cual se dio en el año 2021, los empleadores se encontraban frente a criterios sumamente arbitrarios al momento de determinar su responsabilidad en la ocurrencia de un accidente de trabajo.

El tribunal opta por analizar de forma correcta el nexo causal y aplicar de manera conjunta y razonada lo dispuesto por el artículo 53 de la Ley 29783, de tal forma que se aplique concordantemente lo dispuesto por el artículo 94 del Reglamento de dicha ley. Así únicamente determina la existencia de responsabilidad cuando se acredita que la causa determinante del daño

es consecuencia directa de la labor desempeñada y el incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

No obstante, resaltamos, dicho criterio es reciente, puesto que con anterioridad se optaba por atribuir liminarmente la responsabilidad al empleador, utilizando un criterio objetivo de responsabilidad.

Se observa además que los órganos resolutores de primera y segunda instancia tienden a atribuir la responsabilidad de forma objetiva a los empleadores, dejando la última decisión al tribunal revisor como si fuera una instancia más donde deba verificarse el contenido probatorio. Situación que no es correcta, puesto que el hecho de establecer multas por la presunta comisión de infracciones sin valorar correctamente la confluencia de los elementos de la responsabilidad civil y lo dispuesto por la Ley 29783 constituye una vulneración al derecho al trabajo, en la medida que se desalienta la inversión y el desarrollo de la actividad empresarial. Por otro lado, al buscar amparar el ámbito protector del derecho del trabajo de una forma desmedida, se consigue un resultado contrario al buscado, debido a que las empresas encuentran un desaliento a implementar un correcto sistema de seguridad considerando que el cumplimiento de dichos deberes resulta finalmente inútil e inapreciado por los órganos de justicia; por el contrario, si el cumplimiento de dichos deberes fuera analizado de tal forma que pueda significar la atenuación o eximente de la responsabilidad, las empresas se esforzarían por mejorar su sistema de prevención.

3.2.2 Criterio utilizado predominantemente por la Corte Suprema

Mediante el VI Pleno Jurisdiccional Laboral del 2017 se estableció como criterio vinculante lo siguiente:

“El empleador, como garante de la seguridad y salud en el centro laboral, siempre será responsable por cualquier evento dañoso para la vida o salud del trabajador. Asimismo, puede utilizarse la transacción como un mecanismo para la extinción de obligaciones por responsabilidad por accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales, en cuyo caso el

monto otorgado deberá ser valorado tomando en cuenta el artículo 1° de la Constitución Política del Perú. (...).”

Como vemos, mediante este pronunciamiento, se ha establecido un criterio predominante para la administración de justicia nacional. El hecho de considerar que el empleador siempre será responsable por cualquier evento dañoso para la vida o salud del trabajador se sujeta a una interpretación que conduce a determinar la responsabilidad objetiva, sin ningún análisis adicional. Es necesario verificar que, lo mencionado por el pleno hace referencia a “cualquier evento” entendiéndose por esto tanto a accidentes de trabajo como a enfermedades profesionales.

Casación Laboral N.º 18190-2016- Lima

Mediante esta casación, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República declaró fundado el recurso de casación interpuesto por una municipalidad.

Como antecedentes se tiene que un ex trabajador de la entidad municipalidad demandó entre otras pretensiones el otorgamiento de una indemnización por daños y perjuicios derivados de la ocurrencia de un accidente de trabajo en circunstancias que cayó de un vehículo en movimiento. El trabajador alegó que el accidente se debió a que el cinturón de seguridad y la puerta del vehículo en el que ocurrió el accidente de trabajo se encontraran en mal estado. No obstante, el juzgado consideró que no fue posible acreditar ello, por lo que no se pudo conocer las circunstancias en que el trabajador cayó del vehículo. En segunda instancia, se revocó la sentencia primigenia debido a que la demandada no se pronunció con respecto a la pretensión de indemnización por daños y perjuicios, dando como ciertas las afirmaciones del demandante.

La Sala suprema consideró que, en este caso la documentación no acredita que el vehículo del cual cayó el trabajador se encontraba en mal estado, por lo que no se ha corroborado alguna negligencia del empleador. Por otro lado, la Corte Suprema valora que el hecho ocurrió en el año 2004 y que la demanda fue interpuesta en el año 2012, por lo que no es posible recabar mayores elementos probatorios.

Como puede verse, en esta oportunidad se ha acreditado el vínculo laboral entre el accionante y la municipalidad. Asimismo, se acreditó que el accidente de trabajo ocurrió mientras el demandante realizaba sus funciones diarias. Sin embargo, la Sala consideró que no se había acreditado el incumplimiento en los deberes de seguridad y salud en el trabajo, por tanto, ninguno de los demás elementos de la responsabilidad civil podría configurarse.

Casación Laboral 13637-2018-Lima

Mediante esta sentencia de mayo de 2021, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República declaró infundado el recurso de casación interpuesto por un trabajador en contra de dos empresas.

Como antecedentes se tiene que el demandante solicitó una indemnización por daños y perjuicios derivados de un accidente de trabajo. Mediante sentencia de primera instancia se determinó que la demandada acreditó haber otorgado implementos de seguridad y no se probó la fecha del evento dañoso, declarando infundada la demanda. Mediante Sentencia de Vista se confirmó la sentencia primigenia.

El trabajador demandante interpuso recurso de casación. Mediante sentencia casatoria, la Sala Suprema consideró que si bien es cierto el trabajador acreditó el vínculo laboral con la empleada, a lo largo del proceso se ha determinado que el empleador otorgó implementos de seguridad el día del accidente laboral. Para esto el demandante alega un incumplimiento en los deberes de seguridad de la empresa consistente en no entregar botas de seguridad. Sin embargo, la Sala Suprema consideró que no existen suficientes elementos probatorios para determinar la ocurrencia del accidente de trabajo, puesto que de los actuados no se obtuvo ningún otro medio de prueba que refiera la ocurrencia del accidente. Además, que la empresa acreditó haber entregado todos los implementos de seguridad necesarios, prueba que no fue cuestionada por el demandante. En ese sentido, no fue posible acreditar la consecuencia inmediata y directa del incumplimiento de un deber que haya podido ocasionar el accidente de trabajo.

En este caso puede verse que tanto la Sala Suprema como los órganos infra instancia valoraron que, si bien el trabajador acreditó el vínculo laboral a la fecha de los hechos, no existe certeza sobre si el supuesto accidente ocurrió cuando el trabajador realizaba sus funciones o estaba a disposición del empleador. Por otro lado, se consideró que el empleador si acreditó la entrega de implementos de seguridad, por lo que las probabilidades de que el suceso haya ocurrido durante la realización de actividades laborales eran remotas. Por tanto, no se configura la presencia de los elementos necesarios para determinar la responsabilidad civil del empleador.

Casación Laboral N.º 25875-2018- Tacna

Mediante esta sentencia casatoria emitida en octubre de 2019, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Sala Suprema determinó la responsabilidad civil del empleador por la ocurrencia de un accidente de trabajo. Revocando de esta forma la sentencia de segunda instancia que declaraba infundada la demanda.

Como antecedentes se tiene que el trabajador solicitó una indemnización por daños y perjuicios por accidente de trabajo, precisamente daño moral y daño personal. El accidente de trabajo ocurrió en circunstancias en que el trabajador cayo de andamios de 2,8 metros de altura, el cargo que ocupaba el trabajador era de operario encofrador. Mediante sentencia de primera instancia se declaró infundada la demanda sosteniendo que el accidente de trabajo se produjo por negligencia del trabajador, ya que estaba desarrollando una actividad totalmente ajena a las cuales fue contratado. Seguidamente, mediante sentencia de vista se confirmó dicho pronunciamiento al corroborar el puesto de trabajo del demandante.

No obstante, mediante recurso de casación, la Sala Suprema determinó que no es posible alegar la negligencia del trabajador como la única causa del accidente de trabajo, ya que corresponde al empleador vigilar y hacer cumplir con las normas de seguridad y salud en el trabajo, sancionando y aplicando medidas correctivas ante el incumplimiento. Finalmente, concluye que el nexo causal se configura en la medida que existió un incumplimiento en el deber de supervisión del empleador y el accidente ocurrido, siendo que no existe ruptura del nexo causal previstas por el artículo 1327 del Código Civil.

Vemos que, en este caso, la Sala Suprema aplica de forma tajante lo previsto por el VI Pleno Casatorio, además de interpretar de una forma literal el deber de responsabilidad contenido en la Ley 29783. Sin embargo, al momento de verificar la configuración del nexo causal hace referencia al artículo 1327 del Código Civil, el cual trata sobre la diligencia ordinaria como eximente de las obligaciones del deudor. A nuestro parecer, es más apropiado aplicar el artículo 1972 del Código Civil, el cual si establece a la imprudencia de la propia víctima como un eximente de responsabilidad objetiva. Por lo que, si bien es cierto, existe un deber de vigilancia del empleador, este no puede ir más allá del sentido común y el propio deber de cuidado de los trabajadores.

Casación Laboral 3591-2016-Santa

En esta casación, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia declaró fundado el recurso de casación interpuesto por la demandante y consecuentemente revocó las sentencias de primera y segunda instancia.

Como antecedentes se tiene que la demandante solicita el pago de pensión por sobrevivencia y dirige la demanda contra la empleadora de su difunto esposo y la aseguradora a cargo del Seguro Complementario de Riesgo. En primera instancia se declaró infundada la demanda considerando que el certificado de defunción acredita que la causa de muerte fue un infarto de miocardio agudo, siendo ello un accidente común, pese a que el trabajador se encontraba laborando. Dicha sentencia fue confirmada en segunda instancia.

Al llegar a sede casatoria, la Corte Suprema consideró que el trabajador fallecido no tenía antecedentes cardiacos y que en el caso concreto se había verificado que el trabajador se encontraba realizando labores habituales de pesca para las que fue contratado, siguiendo órdenes de su empleador. Por lo que el empleador tenía el deber de garantizar la seguridad, vida y salud del trabajador, estableciendo medios y condiciones que protejan su vida, siendo que la empleadora no acreditó ello.

El presente es un caso polémico pues la ocurrencia de un infarto sería considerada como un accidente común, el cual no tendría relación con las labores encomendadas, ni mucho menos serían causadas por ellas. Sin embargo, la Sala Suprema verificó que la empleadora no acreditó el cumplimiento de los deberes de prevención y actuando como sede de instancia consideró que la responsabilidad debía ser atribuida a los codemandados. En este caso, resulta complejo determinar el nexo causal entre el incumplimiento en los deberes de prevención en seguridad y salud y la ocurrencia del accidente. De igual forma, la Sala no se pronuncia sobre la existencia de capacitación que el trabajador y sus compañeros podrían haber recibido para este tipo de emergencias. En ese sentido, se ha aplicado una regla genérica para determinar la responsabilidad de los codemandados, sin analizar realmente el nexo causal.

Casación Laboral N. ° 22536-2019- Cajamarca

Mediante esta sentencia, se declaró infundado el recurso de casación interpuesto por el demandante que buscaba que su ex empleadora, una minera, otorgue una indemnización por haber incumplido con sus obligaciones laborales en seguridad y salud en el trabajo, lo que provocó que el accionante padezca una enfermedad ocupacional, consistente en una hernia discal.

En primera instancia se declaró infundada la demanda, dado que el juzgado considero que no se acreditó que la empresa demandada haya incurrido en alguna conducta generadora de daños. A continuación, mediante sentencia de vista, el Colegiado revocó la sentencia de primera instancia y consecuentemente la declaró fundada al considerar que la enfermedad fue diagnosticada desde muchos años atrás, situación de la cual la empresa tenía conocimiento y pese a ello no ejecutó ninguna acción para prever el riesgo del trabajador. Sin embargo, el colegiado al momento de analizar el monto del lucro cesante determinó la existencia de concausa, debido a que el trabajador tenía conocimiento de su enfermedad y pese a ello continuó laborando.

En ese sentido, la Sala Suprema al conocer del recurso de casación consideró que el razonamiento y las conclusiones arribadas por el órgano de segunda instancia eran correctos, confirmando la concurrencia de co-causalidad en la enfermedad profesional del trabajador.

En este caso, no se trataría de la ocurrencia de un accidente de trabajo, sino de otro tipo de suceso dañoso en la salud del trabajador, tal como una enfermedad profesional. Sin embargo, en esta ocasión, la Sala Suprema ha determinado la presencia de co-causalidad en el suceso, situación que no es común en los accidentes de trabajo. Sin embargo, cabe cuestionar la diferencia de criterios, puesto que si según el criterio de responsabilidad objetiva acogido por la Corte Suprema, el empleador debió prever y conocer este tipo de daño en la salud del trabajador y por tanto ser responsable de él, además que se le atribuiría el hecho de no haber cumplido con su deber de vigilancia permanente, pese a la negligencia del trabajador. Entonces, se ha emitido un pronunciamiento que no es uniforme con el grueso de sentencias casatorias sobre la materia.

Casación Laboral N.º 22386-2019- Del Santa

En este caso se demandó la reparación civil contractual por los daños y perjuicios causados a partir de un accidente de trabajo en que el trabajador cayó de una mesa de menos de 90 centímetros de altura mientras acomodaba una gigantografía en su centro de trabajo, producto de ello sufrió la rotura de ligamento cruzado que le causó incapacidad permanente.

En primera instancia el Quinto Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia del Santa declaró fundada en parte la demanda ordenando pagar un total de S/ 154,827.44 por lucro cesante, daño moral y daño a la persona. El argumento de defensa de la empresa empleadora fue que el accidente ocurrió en condiciones en que no era necesaria la provisión de equipos de seguridad ya que no se trataba de un trabajo en altura. Sin embargo, el juzgado indicó que el accidente ocurrió durante el desarrollo de una actividad ordenada por el empleador, lo que basta para acreditar el nexo causal.

En segunda instancia la Sala Laboral Transitoria de la misma Corte Superior estableció que la empresa no cumplió con las normas de seguridad relativas a la prevención, así como otorgar las medidas de seguridad pertinentes.

La Sala Suprema confirmó la sentencia venida en grado, ya que consideró que existió un incumplimiento del artículo 53 de la Ley 29783 al incumplir con el deber de prevención que le

correspondía a la empresa. Además, señala que se ha acreditado la existencia de nexo causal al determinarse que el accidente ocurrió durante la jornada laboral cuando el demandante se encontraba al servicio de la empleadora, configurándose así la responsabilidad civil, para lo cual cita la Casación Laboral 4258-2016-Lima.

Casación Laboral N.º 19865-2019- Lima

Esta reciente Casación emitida con fecha 19 de mayo de 2022 recova los pronunciamientos de primera y segunda instancia que resolvieron declarar infundada la demanda por reparación civil contractual proveniente de un accidente de trabajo.

Se demandó el pago de S/ 237 000.64 por concepto de indemnización por daño emergente, lucro cesante, daño moral, daño a la persona y daño al proyecto de vida. El accidente de trabajo ocurrió en circunstancias en que el trabajador se encontraba prestando servicios en una minera, maniobrando una maquina perforadora, producto de ello se dio la pérdida del quinto dedo de la mano derecha.

En primera instancia el 12 Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima declaró infundada la demanda considerando que no existió una conducta antijurídica ya que la demandante no acreditó el incumplimiento de las normas de seguridad, por el contrario, la empresa acreditó cumplir con un adecuado sistema de seguridad, así como proveer de los equipos de seguridad necesarios, además de contratar el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.

Mediante Sentencia de Vista, el Colegiado de la Tercera Sala Laboral del misma Corte Superior confirmo la sentencia. En este pronunciamiento, la Sala consideró que el accidente no ocurrió a causa de una negligencia del empleador en la provisión de equipos de protección o implementación del sistema de seguridad, sino más bien que el fatídico sucedió por una mala maniobra del trabajador; por lo que no podría atribuirse responsabilidad al empleador.

Sin embargo, la Sala Suprema consideró que al haber ocurrido el accidente dentro del centro de trabajo y durante el desarrollo de la actividad laboral, se ha determinado que el hecho dañoso sobrevino por causa o con ocasión del trabajo, por lo que corresponde que sea reparado por el

empleador en aplicación del VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional y la Casación Laboral N.º 4258-2016-Lima, por lo que actuando en sede de instancia determina el otorgamiento de una reparación civil de S/ 50,000.00 en favor del demandante.

Casación Laboral N.º 4258-2016- Lima

Se demanda el pago de una suma de dinero por concepto de indemnización por daños y perjuicios (daño emergente, lucro cesante y daño moral).

Se trata de un accidente vehicular por el que el demandante sufrió de un grado de incapacidad. El accidente ocurrió en circunstancia en que el trabajador desarrollaba funciones de conducción para una empresa de transportes. Originalmente la empleadora argumentó que el accidente fue causado por responsabilidad de una tercera persona que provocó el infortunio y no por causa del demandante, ni tampoco por negligencia del empleador referida al deber de prevención u otra obligación.

Mediante sentencia de primera instancia se declaró infundada la demanda al considerar que el accidente no ocurrió a causa de una negligencia o incumplimiento de las obligaciones de la empresa, sino por ocasión de un tercero.

Mediante Sentencia de vista se revocó la sentencia de primera instancia y reformándola se declaró fundada en parte considerando que el accidente ocurrió durante el desarrollo de las labores encargadas como conductor y que la actividad desarrollada era por si una actividad de riesgo, por lo que la responsabilidad debe ser asumida por el empleador, pero con factores atenuantes.

La casación analiza las teorías de la responsabilidad civil. Posteriormente, en relación al nexo causal establece que este se determina únicamente al observar la existencia entre el vínculo laboral y luego que el accidente de trabajo ocurrió como consecuencia del desarrollo de la actividad laboral.

Esta casación establece como doctrina jurisprudencial lo siguiente:

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

Casación 1866-2021 La Libertad

Se demanda el pago de indemnización por daños y perjuicios derivados de la responsabilidad civil contractual por la ocurrencia de un accidente de trabajo.

El accidente ocurrió en circunstancias en que el actor se encontraba conduciendo una unidad vehicular de propiedad de la demandada sufriendo un choque a causa del cual se le amputó la pierna derecha. Indicó que mediante resolución emitida por la Sunafil se determinó el hecho como un accidente de trabajo.

La empresa señaló que se suscribió una transacción extrajudicial. Asimismo, indicó que el accidente ocurrió por la negligencia del trabajador al no haber respetado las señales de tránsito.

Mediante sentencia de primera instancia se determinó que la transacción extrajudicial no contaba con firma de abogado, así como no obra constancia de su cumplimiento. Asimismo, indica que la empresa no ha acreditado el cumplimiento de su deber de prevención. Y en el supuesto negado que lo hubiera hecho, subsistiría la responsabilidad al tratarse de un accidente de trabajo.

Mediante sentencia de vista se confirma la existencia de responsabilidad civil por parte del empleador. Sin embargo, se redujo el monto indemnizatorio en un 25% considerando la existencia de concausa, además de considerar la suma ya pagada mediante transacción extrajudicial.

La Sala Suprema concluye que, si bien el accidente ocurrió en el desarrollo de la actividad laboral, si se ha verificado la existencia de concausa debido a lo informado en la investigación del

Ministerio Público, donde se indicó que existieron infracciones a las normas de tránsito (exceso de velocidad) que coadyuvaron a la ocurrencia del accidente.

Criterio predominante en la Corte Suprema

La Corte Suprema no aplica de manera conjunta lo dispuesto por el artículo 53 de la Ley 29783 y el artículo 94 del Reglamento de dicha ley. Por el contrario, viene utilizando, generalmente, un criterio genérico de responsabilidad objetiva, centrándose en el principio de responsabilidad recogido por el Título Preliminar de la Ley 29783.

Como se ha revisado, en su mayoría, la Corte Suprema opta por un criterio de responsabilidad objetiva. Sin embargo, existen pronunciamientos en los cuales, si se analiza la confluencia de la antijuricidad y nexo causal, determinando incluso en una oportunidad la concurrencia de la co-causalidad.

Resulta necesario entonces que la Corte Suprema proceda a analizar el nexo causal de manera adecuada y detenida en cada caso, de forma similar como lo viene haciendo el Tribunal de Fiscalización Laboral. De lo contrario, determinar que cualquier omisión en el deber de prevención puede causar la ocurrencia de un accidente laboral representa un atentado contra la libertad de trabajo, como ya hemos explicado. Por otro lado, también significa un atentado contra la libertad de empresa, ya que impide a los empleadores organizarse según su libre albedrío y tomar en consideración sus propios criterios para asegurar la seguridad de sus trabajadores. Ya que, ante la ocurrencia de un accidente de trabajo se tomará en cuenta únicamente el cumplimiento de deberes formales en seguridad y salud laboral, sin verificar si realmente dichas omisiones fueron las causas de los accidentes. Esto es así a pesar de que la empresa pudo optar por adoptar un modelo de prevención distinto, pero con resultados similares.

3.2.3 Criterio utilizado predominantemente por las Salas Laborales de Arequipa.

Se ha recogido una muestra jurisprudencial de sentencias de vista emitidas por la Primera y Tercera Sala Laboral de Arequipa, referidas a la cuestión materia de análisis. Se tratan de

sentencias emitidas entre el 2017 y el 2022 en donde el demandado pertenecía al rubro de minería o alguna actividad peligrosas. Las empresas demandadas abordan la ruptura del nexo causal o la presencia de concausa, sin embargo, el Ad quem rechaza estos fundamentos:

Expediente 06933-2013-0-0401-JR-LA-01

Mediante esta Sentencia de Vista se confirmó la Sentencia de primera instancia, sin embargo, se revocó en cuanto al monto determinado por concepto de responsabilidad civil. Esta sentencia cuenta con voto en discordia de uno de los jueces que considera que no hubo concausa.

Como antecedentes se verifica que se demanda la indemnización por daños por responsabilidad contractual por S/ 10,038,110.62 a causa del incumplimiento de obligaciones del empleador que ocasionaron un accidente de trabajo. El demandante refirió que sufrió un accidente de trabajo cuando se dañó el ojo izquierdo mientras realizaba la labor de corte por plasma. Las empresas demandadas adujeron que el demandante se encontraba capacitado en prevención de riesgos además de que si se le entregó oportunamente equipos de seguridad.

La sentencia analiza los elementos de la responsabilidad civil y determina que el demandante si sufrió daño en cuanto existen afectaciones evidentes en la visión provocadas por el accidente de trabajo. Existe antijuricidad al incumplir el deber de prevención, ya que no se entregó equipo de protección adecuado. Sobre la relación de causalidad, establece que la lesión fue causada por una actividad laboral, lo cual es suficiente para que se configure este elemento.

En esta oportunidad no se determina la existencia de un eximente de responsabilidad, pero se establece la existencia de co-causalidad, ya que el demandante contribuyó a producir el daño a su persona al no usar correctamente los EPPS o no comunicar a su empleador respecto de una condición peligrosa, tal como lo establece el artículo 72 del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

De lo que se concluye que en esta oportunidad si se realizó un análisis sobre los elementos de la responsabilidad civil, dentro de ellos la causalidad.

Expediente 5347-2015-0-0401-JR-LA-08

La demandante accionó la indemnización de daños y perjuicios derivados de la responsabilidad contractual de las empresas s Corporación M&C, Construcciones y Servicios S.R.L, empresa Minera Suyamarca S.A. y Hochschild Mining Perú S.A, por una cuantía de S/ 1' 067 554.68. La demandante fue contratada como ingeniera civil de campo por la empresa Corporación M&C, Construcciones y Servicios S.R.L y sufrió un accidente al precipitarse la camioneta donde viajaba y caer a un acantilado cuando se transportaba en carretera por encargo de su empleadora y en beneficio de las otras dos codemandadas. La empresa Corporación M&C alegó que existió una fractura del nexo causal en tanto la demandante abordó un vehículo no autorizado por la empresa y no uso cinturón de seguridad, por lo que se trató de un hecho provocado por su propia negligencia. En primera instancia, al analizar los mencionados fundamentos se declaró la existencia de concausa. Sin embargo, mediante Sentencia de Vista se determinó que existió un incumplimiento del deber de prevención por parte de la empresa demandada, en tanto no encargó el transporte del personal a una persona capacitada, considerando además que el accidente ocurrió mientras la demandante se encontraba cumpliendo funciones para la empresa y a la vez dirigiéndose a su domicilio. Asimismo, se determinó la existencia de responsabilidad solidaria para las codemandadas.

Como puede verse, el juzgado de primera instancia consideró que existieron fundamentos para determinar la co-causalidad en la ocurrencia del accidente de trabajo. Sin embargo, la Tercera Sala Laboral estableció que ello no fue así, toda vez que el accidente ocurrió por incumplimiento del deber de prevención de la empresa Corporación M&C, lo que dio lugar a que un trabajador no capacitado conduzca un vehículo de la empresa.

Expediente 9800-2018-0-0401-JR-LA-01

Se trata de un trabajador de tercerista minera. La acción va dirigida en contra de su empleadora y la empresa usuaria (responsabilidad solidaria). El demandante solicita el pago de S/ 5 000 000.00 por daño emergente, lucro cesante, daño moral y daño a la persona. Señala que sufrió un accidente mientras realizaba trabajos de “armador montajista” para su empleador, por lo que se le otorgó 360

días de descanso. Asimismo, señala que se llevó un procedimiento administrativo sancionador ante la inspección de trabajo, donde se propusieron sanciones de multa.

Su empleadora contestó la demanda aduciendo que el trabajador tenía el deber de informar cualquier riesgo detectado en el sistema de seguridad, así como no manipular maquinaria para la que no se encontraba capacitado. Indicó también que recibió los respectivos equipos de seguridad. En ese sentido, alega la existencia de co-causalidad en la ocurrencia del accidente de trabajo y solicita que el monto indemnizatorio sea disminuido en base a ello.

La Tercera Sala Laboral considera que anteriormente Sunafil determinó mediante resolución administrativa de primera instancia la responsabilidad de la codemandada, donde no se alegó la existencia de concausa. En tanto, al ser un acto firme se entiende su consentimiento, lo que desvirtúa la teoría de existencia de co-causalidad.

Seguidamente, la Sala analiza el daño, como daño emergente, daño moral y lucro cesante. Concluye que el daño a la persona debe ser determinado teniendo como base lo previsto por el Decreto Supremo 003-98-SA y determina una indemnización de S/ 70,000.00 por este concepto. En cuanto al daño emergente, la Sala determinó que el empleador asumió los gastos de terapias y demás gastos médicos que fueron requeridos, por lo que no existe daño emergente.

En cuanto al lucro cesante, el órgano de segunda instancia considera que no es posible tener por acreditado el valor del lucro cesante en base a la remuneración que el actor percibía y su edad de jubilación, sino que para su determinación se necesita de 2 requisitos: a) que existe y puede ser probado en relación directa con el daño causado y b) su monto pueda ser determinado. En ese sentido, considera que para determinar este concepto es necesario tener en cuenta que el actor recibe una pensión otorgada por el SCTR, además que la empresa ofreció al trabajador continuar laborando para su empresa; por lo que este concepto se determinó finalmente en la suma de S/ 50,000.00.

Respecto al daño moral, la Sala considera que este tipo de daño obedece a la afectación a la esfera sentimental en cuanto a su expresión de dolor o sufrimiento, por lo que debe determinarse

con criterios de prudencia. Asimismo, toma en cuenta que la demandada brindó tratamiento psicológico al actor, por lo que el monto debe determinarse únicamente en S/ 30,000.00.

Mediante esta sentencia de vista, la Sala reduce el monto ordenado por el Juez de primera instancia por criterios objetivos al momento de determinar los montos indemnizatorios. Sin embargo, en primera instancia se determinó la existencia de co-causalidad, lo que fue desestimado por en apelación.



CAPITULO III: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Introducción

En este capítulo desarrollaremos los resultados obtenidos en el trabajo de investigación. De esta forma formularemos soluciones al problema de investigación planteado en el Capítulo II con la finalidad de determinar la pertinencia de modificar el criterio jurisprudencial empleado por el Poder Judicial respecto de los elementos de la responsabilidad civil del empleador en los accidentes de trabajo, tomando en consideración el criterio empleado por el Tribunal de Fiscalización Laboral de la Sunafil. Asimismo, buscaremos por un lado establecer cuáles son los problemas del criterio jurisprudencial empleado por el Poder Judicial respecto a las obligaciones en seguridad y salud en el trabajo previstas por la Ley 29783 y su reglamento; por otro lado, buscaremos establecer cuáles son los problemas del criterio jurisprudencial judicial o las discordancias de este con las normas relativas a la responsabilidad civil contractual contenidas en el Código Civil.

Como se ha previsto anteriormente, el método de investigación elegido para el presente tema es el método jurisprudencial. Por ello, el esfuerzo radicará en verificar el dialogo entre los criterios doctrinarios y los conceptos desarrollados en el primer capítulo “Estado del arte” y el capítulo “problema de investigación” donde desarrollamos los criterios expuestos en nuestra muestra jurisprudencial.

Finalizaremos validando la hipótesis principal desarrollada, estableciendo si realmente en los casos de responsabilidad civil contractual por la ocurrencia de un accidente de trabajo, esta no debería ser atribuible a los empleadores de forma in limine, según las bases doctrinarias y el análisis regulatorio, sino que debería ser analizada desde la configuración particular del daño, la antijuridicidad, el factor de atribución y principalmente del nexo causal.

En todo caso, resultará importante también validar las hipótesis específicas, estableciendo:

- i) La repercusión constitucional de la responsabilidad civil en los accidentes de trabajo en el ordenamiento peruano; considerando para ello la incidencia dentro del derecho a la libertad de trabajo, la libertad de empresa por parte de los empleadores y por último el derecho a la vida y salud de los trabajadores. Para lo cual será necesario ponderar o poner en una balanza el valor jurídico de cada derecho.

ii) El sentido del deber de prevención en seguridad y salud en el trabajo, consistente en garantizar los medios y condiciones que protejan la integridad física y mental de los trabajadores y su repercusión en otros principios previstos por la ley.

iii) Los fundamentos jurídicos para evaluar la responsabilidad civil en función de las particularidades de un accidente de trabajo, en lugar de a través de una regla general de atribución de responsabilidad objetiva

4.1 Validación de la hipótesis

4.1.1 Criterio adoptado en sede administrativa- Tribunal de Fiscalización Laboral de la Sunafil

Como mencionamos en el capítulo II, a partir de la instalación del Tribunal de Fiscalización Laboral, el cual resuelve los recursos excepcionales de revisión dentro de los procedimientos administrativos sancionadores por infracciones a la normativa laboral, se ha realizado un análisis riguroso de la existencia del nexo causal en los accidentes de trabajo. A mayor detalle, se ha realizado un cambio rotundo en cuanto al criterio de responsabilidad objetiva absolutista que se venía empleando en sede judicial y administrativa por las instancias de apelación de Sunafil. Recordemos que según la Directiva 001-2017-SUNAFIL/INII el criterio empleado por la Corte Suprema resulta de aplicación para los procedimientos sancionadores. Sin embargo, de forma acertada, el Tribunal ha pasado a analizar la normativa civil relativa a la responsabilidad contractual y el artículo 94 del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

De esta forma se tiene que, mediante el Expediente 3199-2020-SUNAFIL/ILM se emitió la Resolución de Sala Plena N.º 005-2022-SUNAFIL/TFL por la que se estableció como precedente vinculante para las infracciones consistentes en incumplimientos en deberes de seguridad y salud en el trabajo que ocasione accidentes de trabajo mortales o incapacitantes, es necesario que se establezca adecuadamente el nexo causal. Dicho criterio ha sido respetado por sendos pronunciamientos posteriores emitidos por el Tribunal. Ciertamente el criterio empleado por el máximo ente de la Intendencia de Trabajo es mucho más técnico y detenido que el acostumbrado. Esto a su vez implica verificar que estos expedientes llegan a ser de conocimiento del Tribunal necesariamente porque en segunda instancia administrativa tuvo que determinarse la imposición

de una sanción por la configuración de la presunta infracción contra la seguridad y salud en el trabajo por parte de la empresa administrada.

Así, de la muestra de resoluciones administrativas se desprende lo siguiente:

Tabla 1

Criterio adoptado en sede administrativa- Tribunal de Fiscalización Laboral de la Sunafil

Expediente o Resolución	Criterio empleado	Observación
Expediente 008-2021-SUNAFIL/IRE-CAL	Inexistencia de nexo causal	El incumplimiento del deber en seguridad y salud en el trabajo consistente en no contar con un RISST debe enmarcar de forma cierta y específica el vínculo con la ocurrencia del accidente de trabajo.
Expediente 344-2021-SUNAFIL/IRE-LIB	Inexistencia de nexo causal	El incumplimiento en seguridad y salud en el trabajo consistente en no cumplir con el deber de capacitación no tuvo un vínculo causal con el accidente de tránsito que derivó en un accidente de trabajo
Expediente 230-2021-SUNAFIL/TFL-PRIMERA SALA	Inexistencia de nexo causal	El Tribunal determinó que el hecho que la entidad empleadora no contara con una matriz IPERC no era determinante en la causalidad del accidente; por el contrario, este fue provocado por hecho de tercero.
Expediente 2846-2019-SUNAFIL/ILM/SIRE4	Inexistencia de nexo causal	El Tribunal consideró que no se determinó la vinculación de los incumplimientos laborales con el accidente ocurrido, sin hacer mención expresa a cuál es la causa de ruptura del nexo causal.

Expediente 229-2020-SUNAFIL/IRE-PIU	Inexistencia de nexos causal	El Tribunal concluyó que el trabajador debe comunicar a su empleador acerca de los riesgos que implica el uso de un instrumento entregado, cuando esto pueda ocasionar un accidente, pues de lo contrario, la causa de este no puede ser atribuida al empleador.
Expediente 352-2020-SUNAFIL/IRE-CAL	Inexistencia de nexos causal	El Tribunal estableció que la omisión de contar con un Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo no de por sí un factor causal que pueda originar un accidente, más aún si se verifica que este es un incumplimiento formal tipificado distintamente.
Expediente 33-2020-SUNAFIL/IRE-LIB	Inexistencia de nexos causal	El Tribunal concluyo que no puede atribuirse responsabilidad al empleador en la ocurrencia de un hecho cuya causa sea dudosa.
Expediente 368-2021-SUNAFIL/IRE-LIM	Inexistencia de nexos causal	El Tribunal concluyó que el accidente se debió a la auto exposición al peligro del trabajador accidentado.
Expediente 2478 -2019-SUNAFIL/ILM,	Existencia de nexos causal	Se determinó que el incumplimiento en el deber de capacitación tuvo un vínculo directo con el hecho dañoso.
Expediente 22-2021-SUNAFIL/IRE-LIM	Existencia de nexos causal	Se determinó que la causa del accidente se debió a falencias en los sistemas y tareas de control de riesgos.
Expediente 3200-2020-SUNAFIL/ILM	Existencia de nexos causal	Se determinó que los incumplimientos formales en seguridad y salud en el trabajo

tuvieron un vínculo directo con el hecho dañoso.

Expediente 505-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIAI	Existencia de nexo causal	Se determinó que el incumplimiento del deber de capacitación contribuyó a la ocurrencia del accidente de trabajo.
--	---------------------------	---

Se aprecia entonces que el criterio empleado por el órgano de revisión de la Intendencia de Trabajo no pretende descartar cualquier tipo de responsabilidad empresarial en los accidentes de trabajo, pero tampoco adopta una postura facilista por la que el resultado ya estaría previsto per se, por el solo hecho de corroborar que el hecho dañoso ocurrió durante la prestación de labores, a diferencia de la Corte Suprema. Por el contrario, el análisis del Tribunal de Sunafil se centra en determinar adecuadamente la existencia de nexo causal, analizando también los supuestos de ruptura que el artículo 1972 del Código Civil prevé. Por último, aplicando el criterio señalado, se verifica un análisis pormenorizado de los requisitos previsto por el artículo 1321 del Código Civil referido a la causa inmediata y directa.

Citando a Espinoza, el artículo 1972 admite que en los casos del artículo 1970 se pueden dar supuestos de ruptura del nexo causal. Por lo tanto, aplicando un argumento sistemático, se debe entender que dentro de cualquier tipo de responsabilidad objetiva pueden presentarse estos supuestos de ruptura.

4.1.2 Criterio jurisprudencial de la Corte Suprema

Según la muestra jurisprudencial analizada hemos podido determinar que, a nivel de Corte Suprema, se adopta mayoritariamente el criterio invencible de responsabilidad objetiva por parte del empleador en casos de accidentes de trabajo, salvo excepciones.

A modo de análisis podemos considerar el siguiente cuadro resumen:

Tabla 2

Criterio jurisprudencial de la Corte Suprema

Expediente o Resolución	Criterio empleado	Observación
Casación Laboral Nro. 18190-2016-Lima	Inexistencia de nexo causal	No fue posible actuar medios de prueba que puedan determinar el vínculo entre el supuesto hecho dañoso y el daño
Casación Laboral Nro. 13637-2018-Lima	Inexistencia de nexo causal	Se determinó insuficiencia probatoria para determinar el nexo causal. No se pudo determinar que el accidente ocurrió durante la prestación de labores y que la empleadora proporciono equipos de protección personal.
Casación Laboral Nro. 25875-2018- Tacna	Responsabilidad objetiva	Se consideró que el empleador como garante de la seguridad y salud en el trabajo es responsable por el hecho dañoso al haber ocurrido este durante la prestación de servicios
Casación Laboral Nro. 25875-2018- Tacna	Responsabilidad objetiva	Se revoca la sentencia que exoneraba de la responsabilidad civil al empleador y considera que la muerte por un infarto ocurrió como una inobservancia al deber de capacitación.
Casación Laboral Nro. 22386-2019- Del Santa	Responsabilidad objetiva/ Existencia de nexo causal	La Corte Suprema señala que se ha acreditado la existencia de nexo causal al determinarse que el accidente ocurrió durante la jornada laboral cuando el demandante se encontraba al servicio de la empleadora
Casación Laboral Nro. 19865-2019 Lima	Responsabilidad objetiva	En primera y segunda instancia se determinó que la causa del accidente fue la puesta en peligro de la víctima. La Corte

		Suprema revoca la sentencia de vista aplicando el VI Pleno Jurisdiccional Supremo.
Casación Nro.1866-2021 La Libertad	Responsabilidad objetiva	En primera instancia se declaró infundada la demanda al considerar que el nexo causal se rompió por la intervención de un tercero. No obstante, posteriormente la Corte Suprema determinó la existencia de responsabilidad civil objetiva.
Casación Laboral Nro. 22536-2019-Cajamarca	Co-causalidad	Determinó que en la ocurrencia de una enfermedad ocupacional confluyo la responsabilidad del trabajador, al continuar laborando pese a conocer de sus problemas de salud.
Casación Laboral Nro. 4258-2016 LIMA	Co-causalidad	El accidente de tránsito ocurrido durante el desempeño de la actividad laboral (labores de conducción) se ocasionó por motivo de la negligencia en el cumplimiento de las normas de tránsito.

Como vemos, en la muestra analizada, la Sala Suprema utiliza -mayormente- un criterio absoluto de responsabilidad objetiva por el que únicamente basta corroborar que la ocurrencia del hecho dañoso haya ocurrido durante la prestación de labores para el empleador, para así determinar la existencia de responsabilidad contractual, sin analizar alguna causa eximente como podría ser la confluencia de caso fortuito o fuerza mayor; hecho determinante de tercero o de la imprudencia de quien padece el daño, según el artículo 1972 del Código Civil.

4.1.3 Criterio de las Salas Laborales de la Corte Superior de Justicia de Arequipa

Si bien la discusión podría acabar al examinar el criterio predominante a nivel de Corte Suprema y Tribunal de Fiscalización Laboral; no obstante, es oportuno observar el criterio adoptado por una

instancia judicial de rango medio como lo es la Sala Labora, la cual es el órgano encargado de resolver los recursos de apelación en los procesos por responsabilidad civil contractual derivadas de accidentes de trabajo, más aún si se considera que mediante Ley 31699 se ha limitado la admisibilidad del recurso de apelación para sentencias de vista en las que la suma de dinero a otorgar sea de 500 URPs a más, por lo que en los casos en los que se determine una cuantía indemnizatoria menor a dicho monto, la Sala Laboral será la última instancia judicial.

De los pronunciamientos emitidos por este órgano judicial tenemos lo siguiente:

Tabla 3

Criterio de las Salas Laborales de la Corte Superior de Justicia de Arequipa

Expediente o Resolución	Criterio empleado	Observación
Expediente 06933-2013-0-0401-JR-LA-01	Co-causalidad	Se estableció la existencia de co-causalidad, ya que el demandante contribuyó a producir el daño a su persona al no usar correctamente los EPP.S o no comunicar a su empleador respecto de una condición peligrosa.
Expediente 5347-2015-0-0401-JR-LA-08	Responsabilidad objetiva	Se determinó la responsabilidad de la empleadora, sin importar que la trabajadora omitió sus deberes de cuidado en seguridad y salud en el trabajo.
Expediente 9800-2018-0-0401-JR-LA-01	Responsabilidad objetiva	Se consideró la responsabilidad del empleador al considerar que la Sunafil determinó la existencia de responsabilidad mediante un procedimiento administrativo, el cual no fue impugnado judicialmente.

Se aprecia de los pronunciamientos expuestos por las Salas Laborales que, en ellas se analiza los elementos de la responsabilidad civil y en algunos casos se determina la existencia de co-causalidad. Criterio que, citando a Lizardo Taboada (2000), debe ser determinado luego de plantear la interrogante de si la sola conducta de la víctima hubiera resultado suficiente para que el daño así se produzca, siendo que ante una respuesta negativa no nos encontraríamos dentro de una fractura absoluta del nexo causal, sino ante la existencia de co-causalidad.

No obstante, no ha sido posible encontrar un pronunciamiento en donde avale alguna ruptura del nexo causal, pese a que en alguno de los casos se trata de un accidente vehicular, donde la causa determinante pudo ser la ocurrencia de un hecho determinante de tercero.

4.1.4 Corolario

Según el análisis jurisprudencial realizado concluimos que resulta pertinente modificar el criterio jurisprudencial utilizado por el Poder Judicial y considerar el criterio adoptado por el Tribunal de Fiscalización Laboral de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, ya que si bien existe una responsabilidad objetiva por el hecho de considerar al trabajo o la actividad empresarial de por sí una actividad de riesgo; existen situaciones por las que esta llamada responsabilidad objetiva se ve fracturada, según la aplicación conjunta del artículo 1972 del Código Civil y el artículo 94 del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. El criterio empleado por la Corte Suprema debe de emplear el mismo razonamiento que el utilizado por el Tribunal de Sunafil, pues este no se limita únicamente a verificar la ocurrencia del hecho dañoso durante la realización de actividad laboral. Como mencionamos anteriormente, no puede existir una responsabilidad objetiva absoluta que no admita el más mínimo cuestionamiento, lo cual es, al parecer, la postura de la Corte Suprema. La responsabilidad objetiva dota de un carácter distinto a cierto tipo de actividades por su propia naturaleza, sin embargo, el hecho de no analizar ninguna situación adicional a la relación laboral significaría que el derecho de defensa por parte de los empleadores es nulo e inútil. Ello a su vez podría verse reflejado en un resultado contraproducente para los fines del estado de promover la implementación de políticas de seguridad y salud ocupacional, pues ello podría derivar en la apariencia de que la implementación de un sistema de seguridad resultará obsoleto ante la ocurrencia de un accidente de trabajo, ya que

con el sistema o sin el de todas maneras se determinará la responsabilidad civil del empleador, lo que significará una cuantiosa multa administrativa y el deber de pagar una indemnización por reparación civil. Ello, pese a que el accidente pueda deberse a la negligencia de la propia víctima o la intervención de un tercero.

Ahora bien, resulta indispensable asumir que el análisis realizado por la autoridad judicial es distinto al que debe realizarse en sede administrativa, ya que el Poder Judicial se encargará de decidir sobre el derecho que le asiste a un agraviado por un hecho dañoso para solicitar una indemnización por la responsabilidad que el empleador tiene como garante de la seguridad, en otras palabras, decidirá sobre un conflicto de intereses entre particulares, para lo cual hay que considerar que la función jurisdiccional por mandato constitucional le compete exclusivamente. Mientras que Sunafil determinará la responsabilidad administrativa que la empleadora ostenta respecto del incumplimiento de las obligaciones laborales – en este caso sobre seguridad y salud en el trabajo- y sus consecuencias. Esta potestad de la administración se origina en la finalidad que la inspección de trabajo tiene para verificar el ejercicio de la vigilancia y exigencia del cumplimiento del ordenamiento sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo que la Ley General de Inspección en el Trabajo y el Convenio 81 de la OIT le confieren.

En ese sentido, la labor de la inspección de trabajo está orientada a verificar en primer lugar el cumplimiento de las obligaciones laborales, el cumplimiento o no de los deberes será determinante para establecer la violación de los deberes legales, en otras palabras, la antijuricidad. Por otro lado, la determinación del nexo entre la ocurrencia del hecho dañoso y la lesión sufrida por el trabajador será lo que determinará el nexo causal. Estos dos elementos se relacionan necesariamente con el análisis que se realiza en sede judicial. Sin perjuicio de ello, es necesario notar que el artículo 53 de la Ley 29783 establece que el incumplimiento del deber de prevención genera la obligación del empleador de pagar indemnizaciones a las víctimas.

Ahora bien, cabe cuestionar a que se debe la interpretación empleada por la Corte Suprema, a diferencia de la utilizada por el Tribunal de Sunafil. Consideramos que el Tribunal se encuentra más familiarizado con el estudio particular de la seguridad y salud en el trabajo, además de que, dentro de su institución, a nivel de inspectores laboran también profesionales dedicados a dicha

rama como ingenieros en seguridad o ingenieros industriales, cuya labor coadyuva a un estudio más técnico sobre cada caso. Por otro lado, posiblemente la cantidad de procedimientos que lleguen hasta dicha instancia sea mayor que la que conocen los vocales de la Corte Suprema. Asimismo, es necesario verificar que las salas de la Corte Suprema que conocen los casos de responsabilidad civil por accidente de trabajo son la Segunda y Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, las cuales se encuentran conformadas mayormente por jueces cuya especialidad es el derecho laboral, por lo que resultaría útil conocer de la opinión o el aporte de jueces cuya especialidad sea el derecho civil.

Para esto, resulta relevante analizar el criterio adoptado por Espinoza (2019, p.801), quien cuestiona que la doctrina se ha pronunciado al respecto, precisando que la responsabilidad indemnizatoria del empleador en la relación laboral, por el incumplimiento de obligaciones contractuales debiera ser llevado a la vía civil y no laboral; no obstante, solo por aplicación de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, se atribuye la competencia sobre esta materia a los juzgados laborales.

Por otro lado, no pasa desapercibido que la interpretación esbozada por el Poder Judicial a nivel de Corte Suprema se haya desarrollado únicamente en una responsabilidad objetiva absoluta que no admita un mínimo cuestionamiento, más allá de la probanza del vínculo laboral y la ocurrencia del accidente durante el desarrollo de la actividad de trabajo; ya que si bien el VI Pleno menciona que “el empleador, como garante de la seguridad y salud en el centro laboral, siempre será responsable por cualquier evento dañoso para la vida o salud del trabajador” y dicho criterio coincide con lo esbozado por la Casación N.º 4258-2016, LIMA, por más que la redacción de dichos precedentes sea breve e imprecisa; su aplicación no puede regirse en un sentido literal. Recordar que el derecho procesal y las decisiones judiciales se desarrollan bajo el principio del *Iura Novit Curia*, por el cual “el juez es el conocedor del derecho”, precepto recogido por el Artículo VII del Código Procesal Civil, titulado Juez y Derecho, por el que se establece: “El Juez debe aplicar el derecho que corresponda al proceso, aunque no haya sido invocado por las partes o lo haya sido erróneamente.” En ese sentido, basta con analizar de forma conjunta la regulación de la responsabilidad civil y lo concerniente a ella en la normativa sectorial de seguridad y salud

en el trabajo, para concluir en los límites de la responsabilidad objetiva por accidentes de trabajo y el análisis que debe realizarse sobre los elementos de la responsabilidad civil para este tipo de situaciones. Si bien el desarrollo del pleno, en el tema 1 hace énfasis en la figura del “empleador diligente” por la que el empleador reduce al mínimo las condiciones de inseguridad en el centro de trabajo, no queda claro si existe una ruptura del nexo causal por algún motivo en específico. Por el contrario, equivocadamente indica que la normativa sectorial en materia de seguridad en el trabajo no establece ninguna restricción sobre si el accidente fue causado directa o indirectamente por acción u omisión de un tercero.

Analizando otro punto relevante, verificamos que la repercusión constitucional de la responsabilidad civil en los accidentes de trabajo está limitada al derecho a la libertad de empresa, el derecho al trabajo, el derecho a la vida y salud de los trabajadores. El derecho a la libertad de empresa se verá afectado en la medida en que se restrinja la facultad de cada empresa de determinar su organización interna para implementar un sistema de seguridad eficiente. De tal forma que cualquier esfuerzo que hagan resulte inútil pese al esfuerzo e inversión que se implemente. Por otro lado, este derecho se ve mermado también si se amenaza su subsistencia o participación dentro de la actividad económica de la Nación con imposición de multas o reparaciones civiles arbitrarias e interpuestas de manera lesiva. La doctrina es clara en indicar que este derecho no es absoluto, pues debe de respetar los límites de la ley, entre ellos el respeto a la seguridad y salud de los trabajadores; sin embargo, la evaluación de factores que fracturan el nexo causal no significa de ninguna manera una amenaza a los derechos laborales.

En cuanto al derecho a la libertad de trabajo, concluimos que este tiene una doble vertiente, por un lado, encontramos el derecho de los ciudadanos de acceder a un trabajo para su propio desarrollo personal, pero por otro vemos que existe también un deber del estado de promover el empleo. De esta forma se tiene que el empleo de criterios ortodoxos y limitados logrará que la promoción del empleo se vea frustrada, por otro lado, el derecho al trabajo del que los empresarios también gozan se verá perjudicado. De la mano con el derecho al trabajo, resulta necesario analizar el derecho a la vida y la salud que los trabajadores ostentan. El derecho a la vida resulta ser un bien jurídico fundamental del que todos los demás derechos deriven. Por ello, su protección siempre será un fin supremo, al igual que el derecho a la salud. El derecho a la vida y la salud se encuentra

directamente ligado al derecho al trabajo, pues en la actividad laboral debe tenerse especial cuidado por la integridad física y mental de los colaboradores. Es por ello que, el derecho al trabajo tiene un principio protector por el que se busca eliminar diferencias que pongan en una situación de desventaja al trabajador. Si bien el trabajador históricamente se encuentra en un escalón más bajo por tener que subordinarse a las órdenes del empleador como dueño de los medios de producción, la protección de sus derechos puede encontrarse garantizada sin necesidad de adoptar posturas extremistas que provocarían el surgimiento de nuevos problemas como el que ya hemos descrito.

Por lo expuesto concluimos que no se trata de una disputa en la que haya que elegir entre uno u otro derecho, entre el derecho a la libertad de empresa y el derecho a la vida y salud de los trabajadores. Sino todo lo contrario, pues estos derechos pueden subsistir y convivir perfectamente en armonía. Más aún cuando el estudio y respeto por cada uno de ellos maximizará al otro.

4.2 Propuesta: Emisión de un Pleno jurisdiccional donde se precise el VI Pleno Jurisdiccional Laboral y Previsional

Modificación del VI Pleno Jurisdiccional Laboral y Previsional.

Considerando los fundamentos expuestos concluimos que el criterio adoptado por la Corte Suprema a través del VI Pleno Jurisdiccional Laboral y Previsional consistente en establecer que el empleador es responsable por la ocurrencia de cualquier evento dañoso para la vida o salud del trabajador no está siendo empleado correctamente. Ello puede ser debido a una interpretación errónea o es que de por sí, la redacción de este precedente no permite realizar un análisis más profundo. En ese sentido, consideramos que resulta pertinente establecer un nuevo criterio o precisar el sentido del acuerdo adoptado en el precitado VI Pleno.

En este punto de la discusión, viene a bien cuestionar si es posible realizar este tipo de precisión o si es que existe algún precedente por el cual se haya tenido que emitir alguna corrección o precisión sobre un acuerdo emitido a través de un pleno jurisdiccional. La respuesta es que sí, mediante el Tema 3 del III Pleno Laboral y Previsional de las Salas de Derecho Constitucional y Social Permanente y Transitorias de la Corte Suprema de Justicia de la República, celebrado en el año 2015 se determinó:

Los herederos cuyo causante tenía derecho a la pensión de jubilación por haber cumplido los requisitos legales, están legitimados para solicitar el reconocimiento y el pago de las pensiones generadas hasta el deceso del mismo, más los intereses legales. En consecuencia, los herederos pueden solicitar ante la Administración, o demandar ante el Poder Judicial vía proceso contencioso administrativo, que se declare el derecho a la pensión y se disponga el pago correspondiente de las pensiones generadas hasta la fecha de la muerte del causante, más los intereses legales.

Posteriormente, el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional celebrado en el año 2017 estableció textualmente:

Precisar el acuerdo del III Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral y Previsional sobre este tema, en el sentido siguiente:

Corresponde únicamente al asegurado requerir administrativa y/o judicialmente su derecho al reconocimiento de la pensión de la cual es titular, así como su nivelación o actualización. (...) En el caso de procedimientos administrativos o procesos judiciales ya iniciados por el asegurado, los herederos pueden continuar con el séquito del proceso respectivo.

En dicho escenario se discutía si la resolución que reconocía el derecho a la pensión no era una constitutiva de derecho, sino una declarativa; de tal forma que se determinó que, si bien se trataba de una resolución declarativa, mediante ella se corroboraba el cumplimiento de los requisitos para acceder a la pensión. Concluye entonces que los herederos de la persona que fallece sin haber reclamado su derecho a pensión no heredan el derecho a pensión, pues este derecho es intransmisible. Sin embargo, si heredan los efectos patrimoniales de dicho derecho, pero para ello el asegurado debió por lo menos iniciar el procedimiento de reconocimiento de pensión administrativa o judicial. Así, la Corte Suprema optó por precisar una interpretación que estaba causando confusión, pese a ser aparentemente clara; pues lo esbozado en el III Pleno

Jurisdiccional Supremo Laboral y Previsional no había considerado lo que implicaba la intransmisibilidad de la pensión por vía hereditaria.

Con dicho ejemplo se puede apreciar que, en una anterior oportunidad, la Corte Suprema optó por emitir un pronunciamiento aclaratorio al corroborar que un anterior acuerdo plenario incurrió en imprecisiones; situación que podría repetirse en el supuesto materia de análisis.

4.2.1 Problemas del criterio jurisprudencial judicial respecto a las obligaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo previstas por la Ley 29783 y su reglamento.

Según los fundamentos expuestos, concluimos que el determinar la existencia de responsabilidad civil de forma in limine sin analizar la existencia del nexo causal entre el hecho generador y el daño sufrido por el trabajador colisiona con lo previsto por el artículo 53 de la Ley 29783 y el artículo 94 del Decreto Supremo 005-2012-TR. Como ya mencionamos, el artículo 53 de la Ley 29783 referido a la responsabilidad del empleador en el incumplimiento del deber de prevención generará la obligación de pagar indemnizaciones a las víctimas debe ser analizado conjuntamente con la citada disposición del reglamento, la cual establece que para la configuración de dicha responsabilidad es necesario acreditar que la causa del daño es consecuencia del incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo. En ese sentido, no basta con tan solo determinar que el accidente ocurrió durante el desempeño de la actividad laboral; como se entiende de lo previsto por el VI Pleno y como viene siendo resuelto por el Poder Judicial.

En ese orden, actualmente se viene dando una interpretación errónea del VI Pleno Jurisdiccional Laboral, ya que este es interpretado en un sentido absolutamente literal con respecto al deber de prevención previsto por la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Sin embargo, como mencionamos líneas arriba, si bien la precitada ley establece mediante el principio de responsabilidad que el empleador asume las consecuencias económicas que surjan a partir de un accidente laboral y que el incumplimiento del deber de prevención implica asumir las indemnizaciones que se generen a causa de los accidentes de trabajo: ello no significa que este tipo de “responsabilidad objetiva” no pueda ser analizada desde el punto de vista de la fractura del nexo causal. Ya que, si bien el mencionado principio protector aparenta una interpretación muy sencilla

para determinar el nexo causal y que en algún caso podría suponer que este se encuentra establecido simplemente a través del vínculo laboral, sin implicar ningún supuesto de ruptura, el artículo 94 del Decreto Supremo 005-2012-TR se encarga de romper este absurdo supuesto. De igual forma, a través del artículo 79 de la Ley 29783 se fijan obligaciones para los trabajadores, en ese sentido, se puede deducir que el incumplimiento de tales obligaciones acarreará una participación en la responsabilidad de alguna ocurrencia.

Por lo que concluimos que el criterio jurisprudencial judicial se está limitando a realizar una interpretación estrictamente literal del VI Pleno Jurisdiccional y el principio de prevención y responsabilidad recogidos en la Ley 29783, sin considerar que esta norma tiene una disposición remisiva por la que se establece que el nexo causal en este supuesto de responsabilidad civil no es determinado únicamente por la existencia del vínculo laboral, sino que puede ocurrir una fractura del nexo causal.

Ahora bien, cabe cuestionar cuales son las consecuencias que este problema encierra. Como ya dijimos, una interpretación inadecuada de la Ley 29783 provoca inicialmente agravios de naturaleza procesal para los agentes económicos, pues son víctimas de un deficiente sistema de justicia al no poder acceder a una decisión emitida de acuerdo a derecho. En segundo lugar, genera un agravio de naturaleza económica, pues son víctimas de la determinación de una cuantiosa indemnización, cuando probablemente esta pudo haberse evitado considerando la ruptura del nexo causal, o pudo haberse disminuido al verificar la co-causalidad. En tercer lugar, constituye un desincentivo a nivel social para las empresas o los agentes económicos implementar sistemas de seguridad o cumplir con los deberes formales de prevención. Ellos podrían percibir que tal cumplimiento no genera ningún tipo de rentabilidad, ya que, en caso de ocurrir un accidente laboral, parecería tener poco o ningún impacto si se hizo algún esfuerzo por prevenirlo.

4.2.2 Problemas del criterio jurisprudencial judicial respecto a las normas relativas a la responsabilidad civil contractual contenidas en el Código Civil.

Como se ha desarrollado a lo largo de este capítulo, el criterio empleado por la Corte Suprema y el adoptado por el VI Pleno Jurisdiccional Laboral y Previsional provoca una interpretación

errónea del concepto de responsabilidad objetiva al indicar “El empleador, como garante de la seguridad y salud en el centro laboral, siempre será responsable por cualquier evento dañoso para la vida o salud del trabajador.” (énfasis añadido)

La palabra siempre implica un criterio absolutista y liminar que rechaza cualquier análisis adicional respecto a los elementos de la responsabilidad civil. Prácticamente resulta inútil cualquier análisis que un juzgado pueda realizar pues este siempre arribará a la misma conclusión para determinar la responsabilidad civil del empleador de una forma u otra. Por el contrario, el artículo 1972 del Código Civil establece supuestos claros en los que existe una ruptura del nexo causal, el cual coincide perfectamente con lo previsto en el artículo 94 del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Si bien, a la fecha el Poder Judicial viene optando, mayormente, por un criterio de responsabilidad objetiva en el que presupone que no existe ningún tipo de ruptura del nexo causal en los supuestos de accidentes laborales, debido a que la Ley 29783 cuando hace referencia al principio protector y el deber de prevención pareciera prohibir cualquier interpretación contraria. Ello no podría ser interpretado en contravención a los supuestos de ruptura del nexo causal señalados previamente.

Modificación del actual criterio empleado por la administración de justicia.

Es por lo expuesto que consideramos necesario precisar el sentido del acuerdo adoptado en el VI Pleno Jurisdiccional Laboral de la siguiente forma:

“El empleador, como garante de la seguridad y salud en el centro laboral, será responsable por cualquier evento dañoso para la vida o salud del trabajador, siempre que se acredite que la causa determinante del daño es consecuencia directa de la labor desempeñada por el trabajador y del incumplimiento por parte del empleador de las normas de seguridad y salud en el trabajo.”

CONCLUSIONES

1. El derecho a la vida y el derecho a la salud de los trabajadores cuenta con protección de nivel constitucional. En ese sentido, el Estado protege ambos derechos garantizando su integridad moral, psíquica y física. Su regulación a nivel infra constitucional buscará garantizar el respeto por estos derechos, por ello el derecho a la vida y la salud se encuentran respaldados por normas como la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud- Ley 27056, el Decreto Supremo 003-98-SA que aprueba normas técnicas del seguro complementario de trabajo de riesgo.

2. El derecho de trabajar es de suma relevancia en la vida cotidiana de la nación, pues este es la fuente de ingresos que permite a la persona obtener lo necesario para subsistir. A través del trabajo se logra la independencia económica y consecuentemente el libre desarrollo de la persona. Así también se puede decir que el trabajo es protegido por el Estado al ser un medio de bienestar personal y familiar. En ese sentido, el Estado también tiene el deber de promover el empleo a través de las políticas económicas que se implementen.

3. La constitucionalización del derecho del trabajo representa consecuencias como su solidez frente a normas legislativas, la consideración de los derechos laborales como fundamentales, además de un límite para la desregulación. A nivel constitucional el derecho al trabajo encuentra protección en el derecho a la libertad de trabajar, el derecho al trabajo propiamente dicho, el derecho a la remuneración, la dignidad, la libre expresión, la jornada de trabajo, la protección contra el despido arbitrario y la negociación colectiva. Desde todas estas perspectivas, se reconoce a su vez una distancia entre el derecho contractual del trabajo y el derecho contractual común o civil, debido a la asimetría que existe y que es propia de la relación laboral. Así, el derecho del trabajo implica, per se, la existencia de un principio protector.

4. La libertad de empresa implica el respeto por la libertad de creación de empresa y de acceso al mercado y su permanencia; la libertad de organización; la libertad de competencia y la libertad para cesar las actividades.

5. Dentro de los elementos de la responsabilidad civil, se encuentran la antijuricidad, el daño, el nexo causal y el factor de atribución. Respecto al nexo causal, en el derecho civil peruano, se utiliza la teoría individualizadora, por lo que debe determinarse el elemento que interviene en la producción del daño. Para ello se utiliza la subcategoría de la causa adecuada. En ese sentido, la responsabilidad únicamente comprende las consecuencias que derivan de la acción u omisión generadora del daño, de forma inmediata y directa.

6. La responsabilidad objetiva en nuestra legislación se encuentra regulada en el artículo 1970 de Código Civil. Este artículo se limita a señalar la relación causal, de tal forma que, si un daño es producido a causa de una actividad peligrosa, no importará si existe o no culpa o dolo, sino que el causante responderá. Uno de los riesgos recogidos por la legislación peruana es el “riesgo empresa” o “responsabilidad de empresa”.

7. Al momento de determinar la relación causal en la responsabilidad objetiva, es necesaria también analizar los supuestos de fractura de este nexo causal, según el artículo 1972 del Código Civil peruano. Los cuales son: el caso fortuito y la fuerza mayor; hecho determinante de tercero y hecho de la propia víctima.

8. Nuestra legislación, regula además de la ruptura del nexo causal, a la concausa en su artículo 1326. En este caso existen dos conductas originadas por dos personas distintas, pero la ocurrencia del daño es atribuible a ambas. Es decir que el daño es consecuencia de la conducta del sujeto activo, pero con la participación de la propia víctima.

9. Se define como accidente de trabajo a aquel suceso anormal que resulta de una fuerza imprevista y repentina, provocada por el hecho u ocasión del trabajo, y que provoca lesiones temporales o permanentes en el organismo. Dentro de su clasificación este puede ser total temporal, parcial permanente y total permanente.

10. Según el VI Pleno Jurisdiccional Laboral y el precedente vinculante establecido por Casación N.º 4258-2016, LIMA, ante la ocurrencia de un accidente de trabajo se atribuirá la responsabilidad de este a la entidad empleadora, bastando que para ello quede acreditado el vínculo

laboral. Sin embargo, esta interpretación no respeta lo previsto por el artículo 53 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo concordante con el artículo 94 de su reglamento, referidos al nexo causal en la ocurrencia de accidentes de trabajo.

11. Las implicancias económicas de la ocurrencia de un accidente de trabajo se materializan en gastos, pérdida de ingresos e intangibles como el dolor y sufrimiento de los trabajadores. Mientras que para el empresario puede significar gastos directos e indirectos derivados del accidente. Para la sociedad, la reducción del PBI como resultado de los efectos perjudiciales en la economía empresarial y por último un aumento en los gastos destinados a indemnizaciones o aumentos en las primas de seguros por accidentes.

12. La inspección de trabajo tiene como función velar por el cumplimiento de las obligaciones laborales, entre ellas las referidas a la seguridad y salud en el trabajo.

13. El Tribunal de Fiscalización Laboral de la Sunafil opta por analizar el nexo causal al detalle y aplicar de manera conjunta y razonada lo dispuesto por el artículo 53 de la Ley 29783, de tal forma que se aplique concordantemente lo dispuesto por el artículo 94 del Reglamento de dicha ley. Así únicamente determina la existencia de responsabilidad cuando se acredita que la causa determinante del daño es consecuencia directa de la labor desempeñada y el incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

14. A través de los pronunciamientos del Tribunal de Fiscalización Laboral de la Sunafil se ha determinado que no todo incumplimiento formal en materia de seguridad y salud en el trabajo resultará como una causa de la ocurrencia de un accidente de trabajo; ya que para ello es necesario definir el incumplimiento del empleador en sus deberes de seguridad y el nexo causal de este con la ocurrencia del accidente de trabajo. Asimismo, se determina que los trabajadores también tienen el deber de cumplir obligaciones referidas a la prevención de accidentes y reportar condiciones peligrosas. Este criterio garantiza en mayor grado el respeto por los derechos de los empleadores y resulta más eficiente en la administración de políticas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, en la medida que las empresas comprenderán que el cumplimiento de sus deberes si será valorado en una eventual contingencia judicial o administrativa.

15. La Corte Suprema, mayormente, no aplica de manera conjunta lo dispuesto por el artículo 53 de la Ley 29783 y el artículo 94 del Reglamento de dicha ley. Por el contrario, viene utilizando un criterio genérico de responsabilidad objetiva, centrándose en el principio de responsabilidad recogido por el Título Preliminar de la Ley 29783.

16. El criterio jurisprudencial expuesto por las Salas Laborales implica el análisis de los elementos de la responsabilidad civil y en algunos casos se determina la existencia de co-causalidad, lo cual brinda mayores garantías que el criterio absoluto manejado por la Corte Suprema.

17. La repercusión constitucional de la responsabilidad civil en los accidentes de trabajo está limitada al derecho a la libertad de empresa, el derecho al trabajo, el derecho a la vida y salud de los trabajadores. El derecho a la libertad de empresa se verá afectado en la medida en que se restrinja la facultad de cada empresa de determinar su organización interna para implementar un sistema de seguridad eficiente.

18. El derecho a la libertad de empresa se ve mermado también si se amenaza la subsistencia o participación dentro de la actividad económica de la Nación de los agentes económicos con imposición de multas o reparaciones civiles arbitrarias e interpuestas de manera lesiva.

19. El derecho constitucional del trabajo se ve afectado cuando a través del empleo de criterios ortodoxos y limitados se frustra la promoción del empleo. Así también se perjudica el derecho al trabajo del que los empresarios también gozan.

20. A través de la aplicación de una regla general de responsabilidad objetiva se inaplica lo dispuesto por el artículo 53 de la Ley 29783 y el artículo 94 del Decreto Supremo 005-2012-TR. Por otro lado, se inaplica lo dispuesto por el artículo 1972 del Código Civil.

21. Resulta necesario realizar una precisión al criterio desarrollado por el VI Pleno Jurisdiccional Laboral.

BIBLIOGRAFIA

1. Abanto C, (2009), El principio protector y su aplicación en el derecho de la seguridad social, Lima, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social
2. Abanto C., (2014) Manual del sistema nacional de pensiones (ONP), Lima, Gaceta Jurídica.
3. Boza G, (2020), Derecho del Trabajo, Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú.
4. Boza G. y Sanguinetti W (2015) Empresa y Relaciones de Trabajo en el Siglo XXI, Lima, Editorial el Buho.
5. Caro E, (2015) Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo, Lima, Gaceta Jurídica
6. Ciudad A, (2009), Reafirmación de los principios del derecho del trabajo, Lima, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social
7. Decreto Legislativo 295, Código Civil (1984)
8. Decreto Supremo N.º 005-2012-TR, Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Presidencia de la República (2012).
9. De Trazegnies, Fernando (2001), La responsabilidad extracontractual, Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú.
10. Ermida, O. y Hernández O. (2002). Crítica de la subordinación. IUS ET VERITAS, Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú.
11. Espinoza J (2019), Derecho de la Responsabilidad Civil. Instituto Pacifico.
12. Fernández, Gastón (2019) Introducción a la responsabilidad civil, Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú.
13. Gonzales C. y Paitán J. (2017), El derecho a la seguridad social, Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú.
14. Kresalja B. & Ochoa C (2016)., Derecho Constitucional Económico, Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú.
15. Landa E (2017), Los derechos fundamentales, Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú.
16. Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Congreso de la República del Perú (2011).
17. Ley 27056, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud. (1997)
18. Ley N° 26887, Ley General de Sociedades. (1997)
19. Matos M, (2022), La responsabilidad por accidentes de trabajo y el rol de la inspección de trabajo en el Perú, Lima, Gaceta Jurídica.

20. Montoya A. & Loayza F (2015), La determinación obligatoria del Objeto Social: Una regla anacrónica, Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú.
21. Morillo A, (2020) Responsabilidad del empleador ante los accidentes de trabajo, Lima, Gaceta Jurídica.
22. Neves J, (2009), El principio de la norma más favorable, Lima, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social
23. Neves J, (2009), Introducción al Derecho del Trabajo, Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú.
24. Ospina E, Bautista F, Sánchez A y Polanco N (2020), La responsabilidad empresarial frente a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, Lima, Gaceta Jurídica.
25. Pasco M, (2009), Reafirmación de los principios del derecho del trabajo, Lima, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social
26. Pla R (1978), Los principios del derecho del trabajo, Buenos Aires, Depalma.
27. Rubio M. (1999), Estudio de la Constitución Política de 1993. LIMA. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú
28. Salas J, (2017), Sociedades reguladas por la Ley general de sociedades, Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú.
29. Uría J (1976), Derecho mercantil. Madrid, Marcial Pons.
30. Lizardo Taboada (2000)
31. Toyama J, (2020), El Derecho Individual del Trabajo en el Perú, Lima, Gaceta Jurídica.
32. OIT, (2012) Enciclopedia de seguridad y salud en el trabajo, prevención de accidentes, edición 56.
33. OIT, (2012) Enciclopedia de seguridad y salud en el trabajo, gestión de recursos humanos edición 21.