

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



Carrera de Derecho y Ciencias Políticas

“FUNDAMENTOS JURÍDICOS PARA EXIMIR AL EMPLEADOR DE LA INDEMNIZACIÓN LABORAL ANTE LA OCURRENCIA DE ACCIDENTES DE TRABAJO CON RUPTURA DEL NEXO CAUSAL”

Tesis para optar el título profesional de:

Abogado

Autor:

Jorge Luis Salazar Rios

Asesor:

Dr. Mg. Lic. Homero Absalon Salazar Chávez

Cajamarca - Perú

2020

DEDICATORIA

La presente investigación la dedico a mi familia la que siempre me apoya y da fortaleza en los momentos más difíciles de mi vida y también en los momentos más importantes cómo éste.

AGRADECIMIENTO

- *Agradezco a la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Privada del Norte y a todos los profesores que participaron en los diferentes cursos de la carrera, por compartir sus conocimientos y transmitirnos su experiencia.*

- *Asimismo, agradecer al docente Dr. Homero Salazar, cuyos esfuerzos hicieron posible la realización del presente trabajo de investigación.*

Tabla de contenidos

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO.....	3
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	6
El estudio se sostiene en el <i>análisis de la legislación y jurisprudencial de la responsabilidad civil en accidentes laborales</i>.....	34
Normativa General (aplicable a todos los sectores o rubros económicos)	40
A. Marco legal de la Ley 29783.....	49
B. Especificaciones de la Ley 29783 para las causas de accidentes	49
C. El registro de las causas de accidentes	51
CAPÍTULO IV. METODOLOGÍA	65
CAPÍTULO V. RESULTADOS.....	69
CAPÍTULO VI. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	75
REFERENCIAS.....	86

RESUMEN

La presente investigación plantea como objetivo identificar los fundamentos jurídicos para eximir al empleador de la indemnización laboral ante la ocurrencia de accidentes de trabajo con ruptura de nexo causal. Es de carácter básica puesto que no busca la aplicación práctica de sus descubrimientos, el enfoque es cualitativo, nivel descriptivo. La búsqueda de información se llevó a cabo a través de buscadores sugeridos y motores de búsqueda relacionados con el tema. Luego se llevó a cabo la selección y sistematización de información a través de criterios de inclusión y exclusión con el uso de matrices de análisis de información. Ello permitió establecer las incidencias de las categorías principales del tema. El estudio está orientado al análisis jurídico-doctrinarios de la indemnización laboral ante ocurrencia de accidentes de trabajo. Si bien es cierto el Código Civil tiene artículos que expresamente regulan la responsabilidad civil contractual y extracontractual, sin embargo, a nivel de accidentes laborales existen normatividad específica y jurisprudencia disímil en casos similares, es allí donde radica la importancia del presente trabajo. Los resultados muestran dos vertientes en la jurisprudencia respecto al tema. Algunas sentencias trasladan toda la responsabilidad al empresario en tanto que otras establecen criterios subjetivos para establecer la responsabilidad. El trabajo también muestra las teorías de la responsabilidad como la contractual, del dolo o culpa, riesgo social. Otro resultado es el relacionado al fundamento teórico de la ruptura del nexo causal dentro de la responsabilidad que permita eximir al empleador de la indemnización laboral ante la ocurrencia de accidentes de trabajo, en la teoría del dolo o la culpa se traslada la responsabilidad a la conducta negligente del trabajador.

Palabras clave: Accidentes laborales, responsabilidad, teorías de la responsabilidad.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Ciertas actividades laborales implican riesgos de accidentes o enfermedades laborales dependiendo de la naturaleza o rubro empresarial. En tal contexto en los últimos años han surgido un conjunto de estándares nacionales o internacionales relacionados con la seguridad laboral e industrial. Las empresas realizan un conjunto de esfuerzos por cumplir con los rigurosos requerimientos que le exigen las normas laborales. Realizan charlas, capacitaciones, otorgan equipos de protección personal, establecen protocolos, estándares y procedimientos de trabajo, etc.; no obstante, los accidentes siempre se presentan.

Con respecto a los accidentes laborales en el Perú Mejía, Cárdenas & Gomero-Cuadra (2015) realizaron un estudio con el objetivo de determinar las tendencias de los accidentes y enfermedades laborales notificadas al Ministerio de Trabajo del Perú. Los autores llevaron a cabo un estudio descriptivo de datos secundarios, con los reportes extraídos de los boletines mensuales desde septiembre de 2010 a diciembre de 2014. Agregan que se notificaron a nivel nacional 54 596 accidentes laborales no mortales, las tasas de los accidentes laborales no mortales por millón de habitantes aumentaron en el período 2011- 2013 (296,5 el 2011, 955,9 el 2012 y 1176,3 el 2013), disminuyendo en el 2014 (878,9). Hubo 674 accidentes mortales, cuyas tasas se incrementaron entre el 2011-2012 y se redujeron entre el 2013-2014. Los investigadores también tomaron en cuenta reportes de enfermedades laborales, no obstante, para el presente estudio sólo es factible la información vinculada a los accidentes laborales.

Mejía et al. (2015) definen a los accidentes laborales como todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el empleado una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte.

Mejía et al. (2015) señalan que a nivel mundial se calcula que, aproximadamente, dos millones de personas mueren anualmente por causa de accidentes laborales, en tanto que las enfermedades profesionales siguen siendo una de las principales causas de muertes relacionadas con el trabajo. Esto se asocia con múltiples factores, como las condiciones de seguridad del lugar de trabajo, el puesto laboral en el que se desempeñan o el ámbito en el cual laboran; lo que genera repercusiones en el trabajador, su familia y la sociedad.

Mejía et al. (2015) indican que la notificación oportuna de accidentes y enfermedades laborales conlleva a que se detecten condiciones inseguras a las que estarían expuestos los trabajadores. Además, a partir de ello se pueden establecer nuevas políticas y estrategias para la mejora en la seguridad del trabajador. Si bien las instituciones estatales tienen el deber de publicar las cifras de estos acontecimientos, siendo el Ministerio del Trabajo (MINTRA) el encargado en nuestro medio, son pocos artículos de investigación que reportan el agregado de varios meses o un período temporal amplio; por lo que resulta importante la evaluación de las tendencias para el seguimiento de las estrategias previamente establecidas.

Mejía et al. (2015) sostienen que existen algunos reportes de tasas, de sectores específicos de la industria, relacionados con la accidentabilidad y morbilidad en el trabajo. Sin embargo, no se encontró publicaciones que abarquen a todo el sector productivo nacional, por ello el motivo de su investigación.

El debate surge al momento de establecer la responsabilidad civil y la consecuente indemnización a favor del trabajador que sufre un accidente o una enfermedad laboral. Un sector de la doctrina sostiene que en ciertos casos el empleador está excluido de tal responsabilidad por haber cumplido con todas las exigencias preventivas establecidas en la ley y otro sector considera que si el trabajador prueba el daño dentro de la actividad laboral de todas maneras le corresponde indemnización. En ese sentido conviene analizar las teorías de la responsabilidad y los criterios fundamentales que se han establecido las diversas sentencias emitidas por la Corte Suprema del Perú.

La presente investigación tiene justificación en el marco teórico referencial que considera los antecedentes, las teorías y conceptos básicos. También incluye el análisis de la legislación y jurisprudencia de la responsabilidad civil en accidentes laborales.

Con respecto a los *antecedentes* existen un conjunto de investigaciones que abordan el tema de estudio. A continuación, alguna de ellas:

Londoño et al. (2015) en su estudio se orientaron a determinar los costos en que incurre la Aseguradora de Riesgos Profesionales (ARP) del Seguro Social (ISS) cuando se presentan accidentes de trabajo en el sector de la construcción y adicionalmente, describir las características de la población afectada que pudieran incidir en estos costos. El objetivo general consistió en determinar los costos directos de las prestaciones asistenciales y económicas que se causaron en cien accidentes de trabajo de la industria de la construcción, en cada una de las seccionales de Caldas, Risaralda y Santander afiliadas a la ARP del Seguro Social, con el fin de aportar elementos para la definición de prioridades en la toma de decisiones de carácter

preventivo. Los estudios llevaron a cabo un estudio de tipo descriptivo, longitudinal prospectivo y multicéntrico. Mediante un instrumento recogieron la información correspondiente a 304 accidentes informados a la ARP-ISS en las seccionales de Caldas, Risaralda y Santander, durante el período comprendido entre el 1º de agosto de 1996 y el 28 de febrero de 1997. Los resultados de la investigación señalan que la edad del 41,8% de los accidentados era inferior a 30 años, cerca de la tercera parte tenían una edad comprendida entre 30 y 39 años y una cuarta parte presentaba una edad de 40 o más años. Los autores resaltan que el 93,1% de accidentes se presentaron en menores de 50 años, período de la vida en la que el hombre es más productivo, donde se genera la mayor cantidad de recursos económicos y más se afectan económicamente las familias dependientes de estos trabajadores. El 75% de los accidentados tenía un tiempo de servicio inferior a siete meses en la empresa actual, y casi la quinta parte de los accidentes ocurrieron en trabajadores cuyo período de vinculación era inferior a un mes, aunque el 68% tenía más de 5 años de laborar en el sector de la construcción. Más de la mitad de los accidentados se presentó en empresas mayores de 50 trabajadores, donde el desarrollo empresarial debería tener en funcionamiento mecanismos eficaces de prevención de riesgos. Los autores agregan que cerca de las dos terceras partes (64,5%) de los accidentes ocurrieron en empresas que no tenían un programa de salud ocupacional activo. El 92% de los costos correspondieron a las prestaciones económicas y el 8% a las asistenciales. En la facturación a la ARP-ISS se encontró que existen accidentes de trabajo que nunca fueron facturados y además el número de informes médicos de presunto accidente de trabajo es superior al de informes de accidente de trabajo y superior al número de

facturas. Significa esto que el Sistema de Seguridad Social en Salud está subsidiando al Sistema de Riesgos Profesionales.

Acevedo y Yáñez (2015) señalan en su investigación que los accidentes de trabajo acarrear importantes costos en la sociedad que no necesariamente se reflejan en transacciones monetarias. Los autores presentan un análisis descriptivo y de variables relacionadas con la accidentalidad laboral y los métodos para la evaluación de los costos de esta; a partir de datos de la ciudad de Cartagena-Colombia durante el período 2009 - 2012. Los resultados muestran que, en Cartagena debido a la accidentalidad, las compañías aseguradoras incurren en un costo aproximado de 11 millones de dólares y que los costos ocultos asociados con la pérdida de producción y afectación al trabajador ascienden a 44 millones de dólares (Acevedo González & Yáñez Contreras, 2016) .

Benavides (2018) en su investigación *Política pública para el cumplimiento de indemnizaciones por accidentes laborales en la legislación ecuatoriana*, planteó como objetivo verificar el cumplimiento de la normativa legal vigente en relación a las indemnizaciones laborales por accidentes de trabajo a fin de garantizar el efectivo goce de los derechos y garantías establecidas en la constitución y tratados internacionales logrando así que el trabajador desempeñe sus actividades laborales con todas las seguridades establecidas en el reglamento de higiene y seguridad social, determinando de la misma manera que la atención en los accidentes de trabajo es responsabilidad tanto del estado como de sus empleadores. Para el desarrollo de este trabajo investigativo Benavides (2018) utilizó algunos métodos como son: método científico, inductivo-deductivo, analítico-sintético e histórico-lógico; además, las técnicas de entrevista y encuesta con relación a la línea de investigación propuesta.

En base al análisis y resultados obtenidos el autor logró determinar la falta de cumplimiento de la normativa legal vigente razón por la cual se vio en la necesidad de crear una política pública para el cumplimiento de indemnizaciones por accidentes de trabajo de esta manera lograr que se precautele la integridad física psicológica de los trabajadores en las fábricas industriales de Carcelén de la ciudad de Quito, cumpliendo así con el derecho a la tutela judicial efectiva, al trabajo y a la seguridad jurídica establecidos en la Constitución (Benavides Bolaños, 2018).

Martín y Moral (2015) investigaron la duración de las bajas laborales a consecuencia de un accidente en el puesto de trabajo. Desde un punto de vista más particular analizaron el comportamiento diferenciado de estas duraciones en función del estrato salarial al que pertenezca el trabajador y de sus características contractuales. La importancia del objeto de estudio se torna evidente si se considera además el sufrimiento del trabajador que experimenta el accidente, el importante costo económico que soporta la sociedad como consecuencia de la siniestralidad laboral. Algunas cifras pueden ayudar a comprender mejor la magnitud de estos costos. Los autores mencionan a Kruger (1990) quien afirma que, en un año típico en los Estados Unidos, se pierden más de cincuenta veces jornadas laborales por motivo de los accidentes laborales que por las huelgas. En esta misma línea de trabajo los autores muestran un cálculo similar para el caso de las regiones españolas. También resaltan que, para el sector industrial de todas las regiones consideradas, y en el período 1999-2002, se pierden significativamente más jornadas de trabajo por accidentes laborales que por huelgas. Los valores oscilan entre el País Vasco, donde se pierden más del doble de jornadas de trabajo por accidentalidad laboral que por conflictos laborales que desencadenan en una huelga y Castilla-La Mancha en la que se pierden más de

veintisiete veces más jornadas por accidentes que por huelgas (Martín Román & Moral de Blas, 2015).

Acuña (2017) en su trabajo de investigación analiza el Derecho del Trabajo que tiene como uno de los principales principios, el principio protector; que a su vez tiene como principal fundamento buscar un nivel de equilibrio entre el trabajador y el empleador. Acuña (2017) señala que una de las principales desigualdades entre el empleador y el trabajador se presenta en el ámbito jurídico, debido al poder económico del primero y a las dificultades probatorias del segundo. Así, a raíz de esta disparidad en el poder, han surgido diversas figuras legales, a través de las cuales se busca instaurar normas que apelan a la "desigualdad" con el objeto de alcanzar un nivel de equilibrio entre el empleador y el trabajador. Acuña (2017) indica que a través del principio protector el empleador adquiere una obligación general, que consiste en la de proteger y velar por el bienestar y seguridad del trabajador subordinado. El principio protector, si bien tiene un enunciado bastante general, se ha ido concretizando a través de las obligaciones específicas que se le han ido imponiendo al empleador en función a las actividades que realiza, a la par de los avances y evolución de la Seguridad y Salud Ocupacional en materia de regulación. Acuña (2017) agrega que, dados los avances y la nueva estructura del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en nuestro país, cabe la pregunta si existe algún límite en la responsabilidad del Empleador en el caso específico de la producción de un accidente de trabajo, toda vez que este hecho tiene una configuración jurídica bastante particular. En las normas sustantivas del derecho del trabajo se establecen las obligaciones del Empleador para la prevención y las medidas que debe adoptar ante la ocurrencia de un accidente de trabajo. Sin embargo, para determinar la forma en la que éste debe ser reparado, se

circunscribe siempre a las normas generales del Código Civil. Así, ante el daño ocasionado al trabajador como consecuencia de un accidente de trabajo, se recurre al Código Civil para acceder a una reparación a cargo del empleador. Por ello, a lo largo del trabajo presentado, Acuña (2017) desarrolla las siguientes interrogantes: ♣

¿Existe un límite en la responsabilidad del Empleador frente a los daños ocasionados por un accidente de trabajo? ♣ ¿Cuáles son los daños respecto de los cuales el empleador es responsable (daño moral, daño a la personal, lucro cesante, daño emergente)? ♣ ¿Qué elementos de la responsabilidad civil son los que amparan el pago de una indemnización (contractual/extracontractual)?

Luego de un análisis de la legislación vigente, y de las teorías de la responsabilidad y sus elementos, es factible afirmar que, en el ordenamiento jurídico peruano, existe un Sistema de Reparación para el trabajador, que, entre otros, cumple con cubrir algunos de los daños derivados del accidente de trabajo y enfermedad profesional. La responsabilidad del empleador debe entenderse como una responsabilidad específica del derecho laboral, que comporta elementos del derecho común, pero que deben ser analizados a la luz de los principios del derecho del trabajo. Acuña (2017) indica las técnicas de coordinación de los instrumentos que cubren o reparan los daños derivados del accidente de trabajo, para lograr una cobertura total del daño, sin vulnerar el principio de equidad y asegurando que el trabajador pueda obtener la reparación que le corresponde, debería aplicarse a través de la técnica del descuento. Y para el empleador respecto de terceros que pudieron intervenir en la generación del hecho lesivo, le sería aplicable la técnica de la subrogación, lo que le permitirá repetir contra estos. Estas técnicas, además, guardan relación con la forma en la que se ha regulado la reparación en el Derecho Civil, a cuyos elementos se debe recurrir.

Finalmente, ante el cuestionamiento respecto de los límites de la responsabilidad del empleador, Acuña (2017) indica que estos se encuentran determinados por el daño a reparar; y por los descuentos que pueda aplicar en atención a las demás coberturas que brinda el sistema de reparación. Lo contrario, es decir, establecer un límite cuantitativo, implicaría colocar valor al incumplimiento del deber de prevención. Acuña (2017) agrega que, además de lo expuesto, la jurisprudencia peruana no ha encontrado un consenso en la técnica de aplicación de los instrumentos reparadores del daño en el accidente de trabajo. Aunado a ello, la falta de una debida motivación impide que se repare de forma correcta y total a los trabajadores afectados. Esto genera grandes desigualdades, y le corresponde a la Corte Suprema esbozar los criterios de aplicación que permitan una adecuada reparación para estos casos (Acuña Arréstegui, 2017).

Bazán (2019) en su investigación trata del análisis de diversos criterios jurisprudenciales sobre la carga probatoria y sobre la imputación de la responsabilidad en los procesos donde se pretende indemnización por accidentes de trabajo, en vista de que vulneran diversos derechos constitucionales. Ante ello, Bazán (2019) busca evidenciar las falencias en los fallos, y posteriormente brindar criterios para la aplicación de la nueva Ley procesal de trabajo, la Ley de seguridad y salud en el trabajo; y supletoriamente el Código Civil; en casos similares a los estudiados. Ante ello, es necesario la implementación de los siguientes criterios: a) Aplicación de la normativa específica (NLPT, LSST y su reglamento) sobre la normativa general (código Civil) respecto a las distribuciones legales de la carga probatoria que establece la NLPT; b) Garantizar la igualdad en la valoración de las pruebas en el proceso laboral a través de la aplicación de los principios del Derecho Laboral; c)

Realizar una interpretación sistemática por ubicación de la norma del art. 23 de la NLPT en concurrencia con los artículos 53°, 94° de la LSST y su reglamento. Pues en su conjunto generan una adecuada tutela jurisdiccional efectiva, en donde se aplica la ley con igualdad y efectividad; sin hacer un uso abusivo de la protección al trabajador (Bazán Delgado, 2019).

Castillo y Rivas (2014) analizan el concepto de diligencia para luego comprender el papel de este en el Derecho de las Obligaciones. De esa forma, analizan y comentan las distintas concepciones que ha habido sobre diligencia. Acto seguido abordan el trato que le da nuestro Código Civil, para entender su pertinencia al momento de analizar el tema de la inejecución de las obligaciones. La comprensión de la diligencia en la responsabilidad contractual permite determinar con mejor criterio la conducta del colaborador o de la empresa al momento de la ocurrencia de un accidente laboral.

La presente investigación también tiene amparo en *teorías de la responsabilidad*

A. Teoría de la Responsabilidad Contractual. Según esta teoría el empleador como consecuencia del contrato de trabajo es deudor de la seguridad del trabajador, por tal motivo todo accidente laboral que esta sufra siempre le será atribuible, pues, existe una presunción de culpa patronal. El trabajador está vinculado al empleador a través de un contrato, en consecuencia, el empleador asume obligaciones respecto a la seguridad laboral (De la Escalera, 2017).

Esta teoría asume el principio de inversión de carga de la prueba, por ello el trabajador no tiene que demostrar la culpa del empleador, le basta probar la existencia de la relación contractual y el daño sufrido.

En este sentido, es de destacar que, por el simple hecho de existencia de un contrato de trabajo y daño efectivo derivado de un accidente de trabajo, el empleador siempre está obligado a indemnizar al trabajador con independencia de que no exista negligencia por su parte (De la Escalera, 2017). Tal teoría es proteccionista con los derechos laborales riesgosos del trabajador y traslada la responsabilidad al empleador sin considerar la negligencia del colaborador. Tiene una base en un modelo objetivo, es decir, probada la existencia de vínculo laboral y daño efectivo sufrido por el trabajador, la sentencia es clara obligando al empleador a indemnizar al trabajador.

En la Casación Laboral N°4258-2016 la Corte Suprema claramente aplica la doctrina de la Teoría de la Responsabilidad Contractual, de modo que da prioridad la protección social del trabajador frente a la protección del empleador. La referida casación tiene como antecedente a un trabajador que demandó a la empresa Transportes Civa S.A.C solicitando que este cumpla con pagarle la suma de un millón de soles por concepto de indemnización por daños y perjuicios. Alegó que mientras se encontraba conduciendo el ómnibus de propiedad de la empresa, sufrió un accidente de trabajo, lo cual se generó una incapacidad física permanente del miembro inferior izquierdo en un grado total del 68%.

B. Teoría del dolo o culpa. Aquí se modifica el parámetro de imputación al agente causante del daño, sin que proceda ahora la distinción si acaso el agente es el empleador o un tercero. Así, el agente causante del daño podría excusarse de la obligación a indemnizar, en tanto lograra acreditar su diligencia.

La doctrina de la Teoría de la Culpa se sustenta en un sistema subjetivo en el cual las resoluciones de las instancias judiciales responden a criterios subjetivos (De la Escalera, 2017).

La Teoría de la Culpa parte del principio que quien por dolo o culpa causa un daño debe responder por el daño ocasionado.

De acuerdo con esta teoría, el trabajador para tener derecho a una indemnización debe probar la culpa de su empleador por el accidente sufrido, la cual puede derivarse de acciones u omisiones, o el incumplimiento de las normas de Seguridad y Salud Ocupacional (De la Escalera, 2017).

Por tanto, en base a esta teoría, para poder tener derecho a indemnización en caso sufrir un accidente de trabajo es necesario demostrar que la causa del accidente es una actuación negligente del empleador.

Con posterioridad, en la sentencia del Caso de Casación Laboral 18119-2016, la Corte Suprema rectifica y aplica la Teoría de la Culpa, en este caso rebaja el grado de protección social al trabajador en favor de una mayor protección del empleador. (De la Escalera, 2017).

Con respecto a la teoría de la culpa, la doctrina española ha desarrollado una amplia definición de los conceptos vinculados a tal categoría. Es así como en la teoría general de la culpa civil existen dos puntos de vista contrapuestos e inconciliables. Por un lado, existe una posición voluntarista, que es de inspiración iusnaturalista (anti normativa), y, por otra, una posición formalista, de derivación kelseniana (normativa). El riesgo de asumir una concepción que no sea normativa introduce en cualquier debate sobre la materia una inmensa dosis de inseguridad. Todo ello

aconseja, la adopción de la denominada posición normativa o normativista (Diez, 2016)

La referida doctrina española considera la existencia de una situación de deber: la duty situation como premisa del enjuiciamiento de la culpa. Si se adopta una posición normativista, al tratar de averiguar si se ha incurrido en culpa es preciso antes de nada decidir si el presunto culpable se encontraba en una situación que generará para él deberes respecto del perjudicado (Wright). Cierta jurisprudencia española confirma la idea de que es legítimo hablar de deberes de diligencia y de que hay que preguntarse en cada caso si existían o no y sobre qué persona pesaban (Diez, 2016)

La necesidad de que exista una situación de deber para que la acción de indemnización de daños pueda prosperar ha sido vigorosamente afirmada por el Derecho inglés. Es así como este sistema al momento de establecer el deber señala que el mero hecho que un hombre sea lesionado por el acto de otro no da, por sí mismo, acción; aunque el acto sea deliberado, la parte lesionada no tendrá acción por la lesión intencional, mientras la otra parte se encuentre ejerciendo un derecho; y si el acto supone una falta de cuidado, tampoco podrá prosperar la acción salvo que exista el deber de ser cuidadoso. En la concepción normativista y en afirmación de Lord Atkins una situación de deber solamente existe cuando el tipo de daño, la producción de este por falta de cuidado y los tipos de personas a las que y por las que se produce se encuentran reconocida por la ley (Diez, 2016)

La concepción del Derecho inglés señala que es un principio general que no hay responsabilidad general por negligencia a causa de las omisiones salvo que el demandado se encuentre bajo un deber preexistente. En este caso coincide con el

derecho penal que señala que sólo hay responsabilidad que sea consecuencia de una omisión imprudente cuando el adopta ese comportamiento omisivo se encuentra en una previa situación de garante que puede ser, por supuesto, legal o negocial (Coca, 2020).

C. Teoría del Riesgo Social. Esta teoría parte de la premisa que los accidentes de trabajo mayormente no son responsabilidad del empleador ni del trabajador, porque las consecuencias de estas deben recaer sobre la colectividad y no sobre determinada empresa. Esta teoría constituye la base de los sistemas de seguro obligatorio mediante los cuales, producido el daño al trabajador, la colectividad debe buscar su reparación, distribuyéndola entre toda la sociedad, garantizando al afectado a percibir ingresos suficientes que sustituyan los dejados de percibir a consecuencia del daño sufrido (CAS. LAB. N° 4258-2016 LIMA).

EL presente estudio aborda las definiciones básicas relacionadas con las categorías materia de investigación.

Definición de incidente, accidente laboral, conducta diligente, ruptura de nexo causal y conducta subjetiva discrecional del juez.

A. ¿Qué es un incidente y un accidente?

Muchas personas tienen cierta dificultad al identificar si un determinado suceso fue un incidente, incidente peligroso o accidente, y esto se debe a que estos términos tienen factores en común, pero para implementar un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo según Ley 29783, es importante identificar cada uno de estos términos (Gestión, Legislación, Salud Laboral, 2018). Los colaboradores de las empresas deben conocer

tales diferencias con fines prácticos, pues en determinados contextos puede ayudarlos a prevenir los incidentes y accidentes.

B. ¿Qué es un accidente?

Pues, **un accidente** es un evento no deseado en el que un trabajador sufre lesiones corporales y es causado por:

- Realizar trabajos dentro de la jornada habitual.
- Ejecutar órdenes recibidas por el jefe o empleador, aún si es fuera de la empresa y horas de trabajo (Gestión, Legislación, Salud Laboral, 2018).

Un accidente puede ser:

1. **Accidente leve:** Evento en el que un trabajador sufre lesiones corporales, y luego de una evaluación médica recibe un descanso con retorno de sus labores al día siguiente.
2. **Accidente Incapacitante:** Evento en el que un trabajador sufre lesiones físicas que le impiden utilizar alguna parte de su cuerpo de manera temporal o permanente. El trabajador recibe un descanso medico mayor a un día para ausentarse al trabajo.
3. **Accidente Mortal:** Suceso en el que un trabajador pierde la vida (Gestión, Legislación, Salud Laboral, 2018).

C. ¿Qué es un incidente?

Es un evento no deseado en el que un trabajador no sufre lesiones o estas solo requieren de primeros auxilios. En tal sentido es menos riesgoso que el accidente, no pone en peligro la salud o la vida del trabajador.

Si un incidente conlleva que el trabajador reciba descanso médico luego de recibir primeros auxilios, este será considerado como accidente leve o incapacitante (según sea el caso) (Gestión, Legislación, Salud Laboral, 2018).

D. ¿Qué es un incidente peligroso?

Es un evento de gran magnitud en el que los trabajadores no sufren lesiones o enfermedades.

Los incidentes peligrosos se encuentran listados en el Decreto Supremo N° 012-2014-TR, Registro único de notificación de accidentes, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales. La tabla 9. Incidente peligroso, establece 22 códigos y cada uno de ellos con su respectiva descripción. Por ejemplo: el código 1 comprende atrapamiento sin daño (dentro, fuera, entre, debajo), el código 2 describe caída de un ascensor, el código 3 corresponde a caídas de cables de alta tensión-contacto de maquinarias o parte de ellas con cables de alta tensión, así sucesivamente (Gestión, Legislación, Salud Laboral, 2018).

E. ¿Cuál es la diferencia entre un incidente y accidente?

Un **accidente** es un acontecimiento no deseado producido de manera repentina que ocasiona daños, ya sea en personas, en las instalaciones o maquinaria, son sucesos contingentes. En cambio, un **incidente** es un suceso que ocurre en el **trabajo** que puede, o no, ocasionar algún daño. La **diferencia** es que en un **incidente** nadie (ni nada) sufre daño (...). Los **accidentes** pueden ser prevenidos si, entre otras cosas, se analizan los **incidentes**, sus causas y sus consecuencias. De la misma forma, un **incidente** suele ser un evento completamente inesperado (Gestión, Legislación, Salud Laboral, 2018).

F. ¿Qué es la conducta diligente?

Uno de los conceptos centrales de la responsabilidad civil en materia de accidentes laborales es el de diligencia. En tal sentido la diligencia viene ser el cuidado, solicitud, celo, esmero, desvelo en la ejecución de alguna cosa, en el desempeño de una función, en la relación con otra persona, etcétera. Se trata de la actitud debida, del proceder responsable en la realización de tareas, de asumir todos los cuidados correspondientes frente a la realización de una actividad.

Tal definición llevada a la ejecución de obligaciones contiene connotaciones importantes: ¿qué relevancia juega este concepto en la inejecución de obligaciones? ¿Cuán importante es saber si el deudor se comportó de manera diligente o no? ¿Por qué no basta con verificar si la obligación fue cumplida efectivamente o no? (Castillo y Rivas, 2014)

Castillo y Rivas (2014) señalan que la diligencia es relevante por dos razones de naturaleza distinta. Primero, porque está recogida en el artículo 1314 de nuestro Código Civil; y es que, aunque parezca una visión demasiado pragmática, si nuestra legislación civil no empleara el concepto de diligencia, entonces éste no revestiría mayor importancia. Es que permite determinar la responsabilidad de quien actuó con diligencia o sin ella. Castillo y Rivas (2014) agregan que la segunda razón (y la más importante) está en que el concepto de diligencia impide que nuestro ordenamiento civil, en materia de obligaciones, asigne un trato desenfocado a la verificación objetiva del cumplimiento de la obligación. Es decir que ayuda a determinar, con criterio, la conducta de los sujetos frente a la obligación asumida. ¿Acaso parecería correcto que el ordenamiento jurídico asigne las mismas consecuencias para: (i) el deudor que incumple debido a que simplemente no le vino en gana ejecutar su obligación pudiendo hacerlo; y, ¿para (ii) el deudor que tomó todas las medidas

necesarias para cumplir su obligación, pero que no pudo hacerlo debido a un factor ajeno?

Castillo y Rivas (2014) señala que la diligencia tiene un carácter subjetivo en nuestro ordenamiento que está marcado, pues, por este requisito de "diligencia ordinaria", ya que, de lo contrario, si tan sólo importase el resultado "sin considerar conducta, actividad o comportamiento alguno por parte del deudor", sería irrelevante que el deudor hubiese actuado diligente o negligentemente, puesto que sólo se evaluaría dicho resultado, y esta evaluación devendría en objetiva. Una visión objetiva y exclusivamente enfocada en verificar si la obligación pactada fue o no cumplida, derivaría en asignar un tratamiento igualitario para sujetos que, por su comportamiento, merecen un trato diferente. Castillo y Rivas (2014) agregan que tal visión sería tratar de la misma manera a todos los deudores, meter en el mismo saco al descuidado con el diligente, al malicioso con el que actúa de buena fe. Por ello el legislador ha querido poner énfasis no en el objetivo cumplimiento de la prestación, sino más bien en la actitud a la que está obligado el deudor para con el cumplimiento de la obligación. De este modo: "Si se presta atención a las normas positivas, resulta evidente, sin embargo, que el legislador ha puesto el acento, ni más ni menos, en el esfuerzo al que está obligado el deudor a fin de satisfacer el interés del acreedor. Así lo demuestra la regla fundamental de diligencia, (...), la cual adquiere un sentido preciso sólo en clave subjetiva, es decir, si se subraya que el contenido del deber consiste, justamente, en el comportamiento al que está obligado el deudor"

Castillo y Rivas (2014) en su artículo realizan (i) un análisis integral del concepto de diligencia, esto es, del referido concepto en todo nuestro Código Civil (y no sólo en el aspecto de inexecución de obligaciones); luego continúan con (ii) el análisis

concreto de la diligencia en la inejecución de obligaciones. Finalmente, realizan un (iii) análisis del rol de la diligencia.

G. Aplicabilidad de la ruptura del nexo causal a los sistemas de responsabilidad civil objetivo y subjetivo

La lectura del artículo 1970 del Código Civil sería en realidad equivocada ya que no se trata de exoneraciones de responsabilidad exclusivas del caso de riesgo, sino que están también presentes –en forma implícita– en los casos de aplicación de la responsabilidad por culpa (Coca, 2020)

Dentro de ese orden de ideas, que el Código considere que sólo serán de aplicación para los supuestos del artículo 1970 los casos de «ruptura del nexo causal», a entender de Beltrán Pacheco (2016) en Coca Guzmán (2020), resulta equivocado puesto que en el análisis material de la responsabilidad civil (tercer elemento: relación causal) no es posible restringir estos a un factor atributivo de responsabilidad en especial.

Rojina (1998, p. 314) en Coca (2020) señala que la *causalidad* no implica pues la *culpabilidad*; pero ésta sí entraña o supone a aquella. Es evidente que el causante de un daño no siempre es culpable de él. En cambio, el culpable de un determinado perjuicio necesariamente debe ser causante de este, pues para calificarlo de culpable, ha sido necesario antes que haya causado ese daño, ya que, si no lo hubiere originado, jurídicamente no podría reputársele culpabilidad.

Coca (2020) concluye que el artículo 1972 adolece de una mala redacción ya que para establecer la responsabilidad civil de un sujeto de derecho se tienen que establecer sus presupuestos en el orden siguiente: primero, el daño; segundo, la

antijuridicidad del daño; tercero, la relación causal entre la conducta antijurídica y el daño causado y, finalmente, los criterios de imputación (subjetivos u objetivos). Dentro de ese orden de ideas, no pueden excluirse la culpa o dolo al momento de evaluarse el nexo causal, ya que los criterios de imputación corresponden evaluarse en un momento posterior (cuarto lugar) y no antes (tercer lugar) (Coca, 2020).

H. Aplicabilidad del

como “causas no imputables” en el campo de la responsabilidad civil por inejecución de obligaciones

León (2016, p. 95) en Coca (2020) considera que en el derecho civil peruano son “causas no imputables”: a) El caso fortuito o fuerza mayor. b) El hecho determinante de tercero. c) El hecho del propio damnificado. El problema más notorio que se presenta en la práctica judicial está relacionado con una descoordinación legislativa en el Código Civil. Al ocuparse del régimen del incumplimiento de obligaciones, el legislador hizo referencia solamente (art. 1315 CC) al “caso fortuito o fuerza mayor” y al hecho del propio damnificado.

León (2016, p. 95) en Coca (2020) agrega que al abordar el tratamiento de la responsabilidad extracontractual, y limitándose al supuesto del daño ocasionado con bienes o actividades riesgosas o peligrosas (art. 1970 y 1972 CC) se incluye el elenco completo de causas no imputables. Esta descoordinación no debe confundir a los juzgadores. También en el campo de la responsabilidad por incumplimiento de obligaciones merecen ser reconocidas como “causas no imputables” el hecho determinante de tercero (como en los casos de robo, asalto o vandalismo) y el hecho del propio damnificado

Coca (2020) señala que en cuanto a esta última exigente, confirma la interpretación de la norma del art. 1327° CC, también tomada del Código Civil italiano, donde se establece: Artículo 1327.- El resarcimiento no se debe por los daños que el acreedor habría podido evitar usando la diligencia ordinaria, salvo pacto en contrario. (Ídem)

Fernández (2019, pp. 135-136) en Coca (2020) analiza con mayor profundidad los conceptos y señala que resulta pacífico admitir en la doctrina comparada del civil law que el “género” lo representaría el concepto del “caso fortuito” y la “especie” los supuestos específicos del hecho del tercero y al hecho de la propia víctima, todos formando parte del concepto omnicompreensivo de “causa no imputable”, tan igual como lo que acontece en el caso de los supuestos de irresponsabilidad, en donde cabe predicarse el “género” de la categoría del “ejercicio regular de un derecho” respecto de la especificidad que representa la “legítima defensa” respecto de aquella.

Coca (2020) concluye, por tanto, sabiéndose que el concepto de causa no imputable engloba no solo al caso fortuito sino también al hecho determinante de un tercero y al hecho del propio damnificado. A efectos de incluirse a estos dos últimos conceptos dentro de aquel, el artículo 1315, en materia de responsabilidad por inejecución de obligaciones, debería leerse de la siguiente manera: *El caso fortuito o fuerza mayor, el hecho determinante de un tercero y el hecho del propio damnificado tienen la condición de causas no imputables, consistentes en eventos extraordinarios, imprevisibles e irresistibles, que impiden la ejecución de la obligación o determinan su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso.*

I. La fractura (o ruptura) causal

Taboada (2005, p. 86) en Coca (2020) señala que, en lo concerniente a la noción de fractura causal, cabe precisar que esta se configura cada vez que en un

determinado supuesto se presenta un conflicto entre dos conductas o causas sobre la realización de un daño, que será resultado de una de dichas conductas. En este sentido, en todo supuesto de fractura causal una de las conductas o causas habrá producido o causado el daño y la otra no habrá llegado a causarlo justamente por haber sido consecuencia de la otra conducta. Es decir que, amerita establecer de manera clara, la conducta causante del daño.

Taboada (2005, p. 86) en Coca (2020) agrega que es por ello por lo que a la conducta que no ha llegado a causar el daño se le denomina causa inicial, mientras que a la conducta que sí llegó a causar el daño se le denomina causa ajena. Todo supuesto de fractura causal implica, pues, un conflicto entre la causa ajena y la causa inicial, siendo el daño consecuencia de la causa ajena y no existiendo ninguna relación de causalidad respecto de la causa inicial.

De Trazegnies (2016, p. 322) en Coca (2020) señala que, dentro de ese orden de ideas, es obvio que toda fractura causal elimina la responsabilidad subjetiva: si ha mediado caso fortuito o hecho determinante de tercero o hecho determinante de la víctima, estamos ante una situación de ausencia de culpa por parte del causante aparente. En consecuencia, dado que en los casos del artículo 1969 sólo se responde si hay culpa, si el presunto autor prueba que han mediado las circunstancias antes mencionadas, no estará obligado a la reparación del daño.

Coca (2020) aduce que esta sería una razón adicional para criticar la mala redacción del artículo 1970 ya que al prever que el caso fortuito, el hecho determinante de tercero y el hecho del propio damnificado solo son aplicables a la responsabilidad objetiva olvidan que las causas no imputables mencionadas privan de la culpa o dolo

a los causantes del daño, es decir, eliminan también la responsabilidad subjetiva independientemente de lo que diga la norma.

Fages (2013, p.299) en Coca (2020) hace referencia a la doctrina francesa y señala que, para escapar de la obligación de reparar, la persona a la cual se le imputa el origen de un daño puede demostrar que este no fue por hecho propio sino de una causa extraña. Así llamamos, incluso si hace falta observar que la noción está rodeada de cierta vaguedad, al evento de la naturaleza que rompe el nexo causal entre el daño y el hecho reprochable al demandado, y supone así para este último una exoneración total de responsabilidad.

Fages (2013, p.299) en Coca (2020) agrega que se puede hablar de forma genérica de causa extraña para evocar la idea de un evento exterior al responsable, el cual lo invoca para intentarse exonerarse. Existen tres hipótesis: la fuerza mayor, el hecho de un tercero, el hecho de la propia víctima.

Siguiendo al profesor Taboada, el hecho propio del demandado vendría a ser la causa inicial mientras que la causa extraña vendría a ser la causa ajena. En ese sentido, para que el demandado sea exonerado completamente de responsabilidad, el daño tendría que haber sido producto única y exclusivamente por la causa ajena, es decir, de la causa no imputable según nuestro ordenamiento jurídico nacional (Coca, 2020)

De lo expuesto se puede decir, en síntesis, que el artículo 1972 adolece de una mala redacción ya que para establecer la responsabilidad civil de un sujeto de derecho se tienen que establecer sus presupuestos en el orden siguiente: **Primero** *el daño*, **segundo** *la antijuridicidad del daño*, **tercero** *la relación causal entre la conducta antijurídica y el daño causado* y **finalmente** *los criterios de imputación* (subjetivos u objetivos). Dentro de ese orden de ideas, no pueden excluirse la culpa o dolo, al

momento de evaluarse el nexo causal, ya que los criterios de imputación corresponden evaluarse en un momento posterior (cuarto lugar) y no antes (tercer lugar) (Coca, 2020)

Coca (2020) expresa que el concepto de causa no imputable engloba no solo al caso fortuito sino también al hecho determinante de un tercero y al hecho del propio damnificado. A efectos de incluirse a estos dos últimos conceptos dentro de aquel, el artículo 1315, en materia de responsabilidad por inejecución de obligaciones, debería leerse de la siguiente manera:

El caso fortuito o fuerza mayor, el hecho determinante de un tercero y el hecho del propio damnificado tienen la condición de causas no imputables, consistentes en eventos extraordinarios, imprevisibles e irresistibles, que impiden la ejecución de la obligación o determinan su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso.

Coca (2020) indica que al prever que el caso fortuito, el hecho determinante de tercero y el hecho del propio damnificado solo son aplicables a la responsabilidad objetiva olvidan que las causas no imputables mencionadas privan de la culpa o dolo a los causantes del daño, es decir, eliminan también la responsabilidad subjetiva independientemente de lo que diga la norma.

Siguiendo al profesor Taboada, el hecho propio del demandado vendría a ser la causa inicial mientras que la causa extraña vendría a ser la causa ajena. En ese sentido, para que el demandado sea exonerado completamente de responsabilidad, el daño tendría que haber sido producto única y exclusivamente de la causa ajena, es decir, de la causa no imputable según nuestro ordenamiento jurídico nacional. (Coca, 2020)

Sucintamente, las tres hipótesis de causas no imputable.

- **El caso fortuito o Fuerza mayor:** Extraordinariedad, imprevisibilidad, irresistibilidad.
 - **El hecho determinante de tercero:** En este caso, la causa inicial es la conducta desplegada por el demandado mientras que la causa ajena el hecho determinante de tercero.
 - **El hecho del propio damnificado:** En este caso, la causa inicial es la conducta desplegada por el demandado mientras que la causa ajena el hecho del propio damnificado. (Coca, 2020)
- a) **El caso fortuito o fuerza mayor:** Aquellos acontecimientos extraordinarios, imprevisibles e irresistibles que excluyen dos de los cuatro elementos de la responsabilidad civil, ósea a la culpa (criterio de imputación subjetivo) y al nexo causal, exonerando con ello de responsabilidad civil al deudor de la prestación o a quien se le atribuya el haber violado el deber genérico de no dañar a otros (Coca, 2020).

Requisitos:

- **Extraordinario:** Es lo excepcional, lo que se aparta de la regla general, lo extraño lo poco común y que además está ligado a la imprevisibilidad.
- **Imprevisibilidad:** Hacemos alusión a uno de los criterios de imputación subjetivo u objetivo (decantándose nuestro código civil por un sistema subjetivo) exigibles al deudor al momento de cumplir su prestación. En otras palabras, la posibilidad que tenga el deudor de

advertir o de darse cuenta de ese hecho extraordinario lo cual el juez tendrá que apreciar en el caso concreto. Normalmente ese estándar de conducta será la diligencia ordinaria

- **Irresistibilidad:** Hacemos alusión a la imposibilidad del deudor de evitar el acaecimiento del **caso fortuito** o **fuerza mayor**. La imposibilidad deberá ser apreciada por el juez en cada caso en concreto y además obedecer a las *circunstancias personales del deudor* como el factor económico. Debiendo quedar claro el que un acontecimiento resulte **irresistible** para una persona no impide que sea **resistible** para otra (Coca, 2020).
- b) **El hecho determinante de tercero:** En este caso, la causa inicial es la conducta desplegada por el demandado mientras que la causa ajena el hecho determinante de tercero. Es decir, la conducta que ocasiona el daño al demandante corresponde única y exclusivamente al tercero. En caso de que ambas conductas hayan contribuido a causar el daño estaremos hablando de una figura completamente distinta. Nos referimos a la concurrencia o pluralidad de causas contemplada en el artículo 1983 del CC (Coca, 2020).
- c) **El hecho del propio damnificado:** En este caso, la causa inicial es la conducta desplegada por el demandado mientras que la causa ajena el hecho del propio damnificado. Es decir, la conducta que ocasiona el daño al demandante le corresponde única y exclusivamente a su persona. En caso de que ambas conductas hayan contribuido a causar el daño estaremos hablando de una figura completamente distinta. Nos referimos a la concausa contemplada en el artículo 1973 del CC (Coca, 2020).

Cuando exista un conflicto entre dos causas, una inicial y la otra ajena, bastará que el daño haya sido ocasionado única y exclusivamente por la segunda de las conductas mencionadas independientemente de que se haya actuado con dolo o culpa, Por eso resulta erróneo afirmar que una de las causas ajenas pueda obedecer a la imprudencia de la víctima cuando en realidad lo correcto sería decir que las causas ajenas pueden obedecer al hecho del propio damnificado o víctima (Coca, 2020).

J. Criterio subjetivo de la conducta discrecional del juez

El juez ejerce la noble tarea de mediar, dirigir, tramitar y decidir los problemas de los ciudadanos cuando estos llegan a los tribunales, puesto que su papel determina la respuesta Estatal a una problemática de naturaleza jurídica, en donde los operadores judiciales tienen a cargo hacer efectivo aquello que se ha positivizado a través de normas jurídicas. En este orden de ideas, es importante advertir que para los efectos de análisis, se observa el fenómeno desde el sistema jurídico continental romanista, en donde el Estado ha establecido que la función del juez está direccionada por un conjunto de normas jurídicas previamente establecidas, en virtud de las cuales se deben resolver diferentes casos, siendo importante advertir que el operador judicial se verá enfrentado tanto a casos difíciles como a casos fáciles, siendo los primeros los llamados a involucrar la necesidad de que el juzgador deba ir más allá de la consagración explícita de la norma jurídica para tomar posición frente a la necesidad de "justicia" que se plantea en un litigio (Flórez Aristizabal & Mojica Araque, 2020) En el referido sistema continental romanista el rol del juez y sus decisiones están limitadas por las normas imperativas sustantivas o adjetivas.

Masciotta en su artículo denominado: *El Poder Discrecional de los Jueces*, afirma que la "discrecionalidad judicial" resulta de la indeterminación del Derecho, implica libertad de elección y de selección, integra los poderes-deberes del juez que les confiere y les impone el ordenamiento jurídico. Consiste en la capacidad de discernir la solución justa entre diferentes parámetros, en definitiva, es el poder de decidir libre y prudencialmente en el marco de la ley y conlleva inexorablemente a la independencia del magistrado. De hecho, que tal discrecionalidad ha sido cuestionada cuando el juzgador emite sentencias que vulnera derechos fundamentales. Es por ello por lo que tal discrecionalidad, jamás se lleva a cabo en forma absoluta e indeterminada, siempre debe ser debidamente fundada y se encuentra sujeta al control de racionalidad y razonabilidad. Más que una prerrogativa debe ser entendida en términos de responsabilidad jurisdiccional. Masciotta advierte que incluso en la visión del Estado de derecho se dimensiona que esta potestad discrecional del juez representa ciertas ventajas y desventajas: Desventajas: 1) Subjetividad: Es injusto que dependa del temperamento del juez; 2) Incoherencia: Es inadmisibles que se apliquen criterios disímiles para casos iguales, pues se deteriora la seguridad jurídica y 3) Vergüenza judicial: No pueden atentarse contra el criterio de la comunidad, los pronunciamientos deben asentarse en el sentido común (como la lógica y la experiencia) habida cuenta de que el juez no puede incurrir en el absurdo, es decir, dictar pronunciamientos ilógicos o disparatados. La discrecionalidad irrestricta e ilimitada puede configurar la "tiranía judicial". Ventajas: 1) Impedir que el tribunal se encuentre limitado a ritos formales; 2) Implica que la ley sea interpretada; 3) Simplifica los procedimientos al reducir la complejidad

de las normas procesales; y 4) Entraña el ejercicio de la soberanía (Flórez y Mojica, 2020)

El estudio se sostiene en el *análisis de la legislación y jurisprudencial* de la responsabilidad civil en accidentes laborales

Legislación internacional

El derecho a la seguridad y salud en trabajo en los instrumentos internacionales ha sufrido una evolución significativa.

Los accidentes de trabajo están vinculados a los sistemas de seguridad y salud en el trabajo. A través del tiempo tal sistema se ha incorporado a los derechos laborales. En tal sentido la Organización Internacional de Trabajo O.I.T. ha realizado un análisis a nivel de derechos humanos y fundamentales.

A. Declaración universal de derechos humanos (Naciones Unidas, 1948). Señala que: "Todo individuo tiene derecho a la vida, al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo." (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales Naciones Unidas, 1976). Es decir que desde el siglo pasado las Naciones Unidas defendió las condiciones equitativas y satisfactorias del trabajo. En la actualidad las empresas realizan muchos esfuerzos por garantizar la seguridad y salud en el trabajo, no obstante, persisten los accidentes laborales.

B. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoce tal derecho de manera que busca mayor seguridad y la higiene en el trabajo. De esta manera toda persona accede al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental, en particular, el mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene del

trabajo y del medio ambiente. Las empresas deben promover, a través de diferentes políticas, tal seguridad e higiene.

En consideración a lo indicado la OIT señala que debe tomarse en cuenta las siguientes acciones:

- La prevención y el tratamiento de las enfermedades epidémicas, endémicas, profesionales y de otra índole, y la lucha contra ellas;
- La creación de condiciones que aseguren a todos asistencia y servicios médicos en caso de enfermedad.

C. Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (1919)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde su concepción y perspectiva teleológica ha mostrado preocupación decidida por los derechos de los trabajadores, en tal sentido en su constitución señala lo siguiente: “Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social; y considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo,... la protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo; requiere asegurar declaraciones y convenios garantes (Oficina Internacional del Trabajo, 2009).

D. Convenios y recomendaciones de la OIT

La OIT establece normas internacionales del trabajo en forma de convenios y recomendaciones. Alrededor de 80 de estos instrumentos abordan la seguridad y salud en el trabajo, incluidos los convenios marco:

E. Declaración de Filadelfia de la OIT (1944)

En este apartado la OIT señala los principios que debieran inspirar la política de sus miembros a fin de proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones; extender las medidas de seguridad social para garantizar ingresos básicos a quienes los necesiten y prestar asistencia médica completa.

F. Convenio de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)

Señala que deberá exigirse a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones y procesos que estén bajo su control son seguros y no entrañan riesgo alguno para la seguridad y la salud de los trabajadores.

G. Convenio de la OIT sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)

Indica que todo miembro deberá promover e impulsar, en todos los niveles pertinentes, el derecho de los trabajadores a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable (Oficina Internacional del Trabajo, 2015).

H. Declaración de Seúl sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, OIT/AISS, 2008)

Señala que el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable debe ser reconocido como un derecho humano fundamental y que la globalización debe ir

acompañada de medidas preventivas para garantizar la seguridad y salud de todos en el trabajo" (Oficina Internacional del Trabajo, 2015).

I. Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008)

En el contexto de cambios acelerados, los compromisos y esfuerzos de los miembros para situar el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente como elemento central de las políticas económicas y sociales a través de los cuales se plasma el Programa de Trabajo Decente. La OIT señala que, en particular, los países deben adoptar y ampliar medidas de protección social – seguridad social y protección de los trabajadores – que sean sostenibles y estén adaptadas a las circunstancias nacionales, con inclusión de: condiciones de trabajo saludables y seguras; y la adaptación de su alcance y cobertura para responder a las nuevas necesidades e incertidumbres generadas por la rapidez de los cambios tecnológicos, sociales, demográficos y económicos" (Oficina Internacional del Trabajo, 2015).

J. Comité Mixto de Salud en el Trabajo, OIT/OMS (1995)

Busca promover y mantener el mayor grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de agentes perjudiciales a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas; y, en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su actividad." (Oficina Internacional del Trabajo, 2015)

K. Constitución de la Organización Mundial de la Salud (OMS), (1948)

La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades." (Oficina Internacional del Trabajo, 2015)

a. Estrategia Mundial de la OMS sobre Salud Ocupacional para Todos, 1994-2000

Según los principios de las Naciones Unidas, la OMS y la OIT, todo ciudadano del mundo tiene derecho a un trabajo saludable y seguro y a un entorno laboral que le permita vivir una vida socialmente gratificante y económicamente productiva. (Oficina Internacional del Trabajo, 2015)

Legislación constitucional peruana

Para autores como Pasco en Vidal (2016) señala que la Constitución de 1993 otorgó un reconocimiento a los derechos laborales más restringido que el de su antecesora. El propio modelo liberal impulsó una constitución más restrictiva en términos de derechos laborales. En ese sentido, se destacan la eliminación de la consagración expresa de la estabilidad laboral, de la referencia al trabajo nocturno y en condiciones insalubres o peligrosas, y de la consagración de los derechos a compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, bonificaciones y participación en la gestión y propiedad de la empresa. En este punto de la estabilidad laboral amerita un comentario aparte que no es materia del presente apartado, no obstante, la Constitución de 1993, en su seno liberal, aseguró cierto grado de estabilidad de los trabajadores. De esa manera, Tomaya en Vidal (2016) afirma que se "constitucionalizó" disposiciones legales preconstitucionales que eran cuestionadas por oponerse a la Constitución de 1979". Además de ello, se eliminó el capítulo especial sobre el trabajo, incluyendo a los derechos laborales en el capítulo referido a los derechos sociales y económicos, siendo además excluidos del Capítulo referido a los Derechos Fundamentales, lo que técnicamente resultó un grave error, que

felizmente no tuvo efectos prácticos peyorativos. Así pues, el artículo 22° de la Constitución de 1993 consagra el derecho al trabajo como un deber y un derecho, además de ser base del bienestar social y un medio de realización de la persona. Las consecuencias prácticas es que el desarrollo del modelo económico, en ciertos sectores, las empresas han logrado garantizar un trabajo digno para sus colaboradores, con el respeto irrestricto a sus derechos laborales. No obstante, también existen ciertos sectores donde aún falta mejorar a condiciones de seguridad e higiene laboral, sobre todo en el sector informal que también es parte del modelo económico liberal. La constitución de 1993 también establece un rol del estado con respecto a la garantía de los derechos laborales. En esa misma línea, el artículo 23° declara obligación del Estado la protección especial de la madre, el menor de edad y la persona con discapacidad que trabaja, así como la obligación de promover condiciones adecuadas para el progreso social y económico. Además, se prohíbe la limitación de los derechos constitucionales y la rebaja o el desconocimiento de la dignidad del trabajador (Vidal Salazar, 2016). Asimismo, se consagra la libertad de trabajo. Por su parte, el artículo 24° reconoce el derecho a una remuneración equitativa y suficiente, declarando la prioridad del pago de la remuneración y los beneficios sociales sobre cualquier otra obligación del empleador, y estableciendo la regulación de las remuneraciones mínimas por parte del Estado con participación de las organizaciones de trabajadores y empleadores (Vidal Salazar, 2016). El estado en un marco del liberalismo económico promovió normas laborales de regímenes privados con ciertos incentivos tanto para los empresarios como para los trabajadores. De otro lado, el artículo 25° establece la jornada máxima de trabajo (ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales) y el derecho de los trabajadores a

gozar de descanso anual y semanal remunerado. El artículo 26° consagra los principios de irrenunciabilidad de derechos laborales e in dubio pro-operario, agregando a los mismos el derecho a igualdad de oportunidades sin discriminación en el empleo. En lugar de la estabilidad laboral, consagrada expresamente en la Constitución de 1979, el artículo 27° de la Constitución de 1993 establece la obligación de la ley de otorgar al trabajador una adecuada protección contra el despido arbitrario (Vidal, 2016).

En relación con los derechos laborales colectivos, el reconocimiento de estos se unificó en el artículo 28°, con una cierta gradualidad al señalar que garantiza la libertad sindical, fomenta la negociación colectiva y regula el derecho de huelga, bajo ciertos procedimientos de legitimidad. El mismo artículo consagra la fuerza vinculante de la convención colectiva y la promoción de las formas de solución pacífica de los conflictos laborales. Finalmente, el artículo 29° reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y la obligación del Estado de promover otras formas de participación (Vidal, 2016).

Legislación peruana relaciona con los accidentes de trabajo

Existe un conjunto de normas vigentes de Seguridad y Salud en el Perú. Algunas de ellas regulan la prevención de accidentes laborales y la responsabilidad civil. La lista está ordenada según la fecha de publicación

Normativa General (aplicable a todos los sectores o rubros económicos)

- A. RM 239-2020-MINSA: Lineamientos para la vigilancia de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a COVID 19. *Publicada el 29 de abril de 2020.*

- B. RM 034-2020-TR: Aprueba los Criterios para la determinación del nivel de riesgo en materia de seguridad y salud en el trabajo, y la graduación de la sanción de cierre temporal. *Publicada el 17 de febrero de 2020.* Esta norma es la que regula el proceso de cierre temporal de locales cuando ocurre un accidente mortal, el cuál surgió a partir del caso McDonald's.
- C. DS 009-2020-TR: Aprueba las normas reglamentarias del Decreto de Urgencia N° 044-2019, Decreto de Urgencia que establece medidas para fortalecer la protección de salud y vida de los trabajadores, relativas al seguro de vida previsto en el Decreto Legislativo N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, y sus modificatorias. *Publicado el 10 de febrero de 2020.* Este decreto especifica los temas relacionados al seguro de vida ley que se estableció como obligatorio a partir del primer día de labores y no a los 3 meses como era antes y que surgió a partir del caso McDonald's
- D. DS 008-2020-TR: Modifica los artículos 4, 8, 17, 18, 21, 22, 27, 28, 46, 48 y 53 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR. *Publicado el 10 de febrero de 2020.* Este Decreto Supremo tiene la última modificación de la Escala de Multas por Incumplimiento de Normas Laborales e Infracciones a la Labor Inspectiva, por lo tanto, es la Escala de Sanciones Vigente en Perú por temas Laborales que incluye a la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- E. DS 003-2020-TR: Regula el uso obligatorio de la notificación vía casilla electrónica, con miras a efectuar notificaciones, en los procedimientos administrativos y actuaciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) a través de su Sistema Informático de Notificación Electrónica. *Publicado el 14 de*

- enero de 2020*. Esta norma permite mayor celeridad de las comunicaciones de la SUNAFIL con las empresas, evitando las demoras del envío de los documentos en físico y el traslado de los Inspectores para las notificaciones.
- F. DS 002-2020-TR: Modificación de los requisitos de las Matrices de Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y determinación de Controles -IPERC-. *Publicado el 8 de enero de 2020*. A pesar de que esta norma parece solo del sector agrario, la Disposición Complementaria Final es aplicable a todos los rubros.
- G. Decreto de Urgencia 044-2019: Aprueba medidas para fortalecer la protección de Salud y Vida de los Trabajadores. *Publicado el 30 de diciembre de 2019*. Este decreto surgió como reacción del Caso McDonald's y modificó las siguientes normas
- Ley N° 28806: Ley General Inspección del Trabajo.
 - Decreto Legislativo N° 635: Código Penal.
 - Decreto Legislativo N° 688: Ley de Consolidación de Beneficios Sociales
- H. DS 020-2019-TR: Modifica el Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Reglamento de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, el Decreto Supremo N° 017-2012-TR y el Decreto Supremo N° 007-2017-TR. *Publicado el 24 de diciembre de 2019*. Este decreto surgió como consecuencia del Caso McDonald's.
- I. DS 001-2018-TR: Modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR. *Publicado el 10 de enero de 2018*. Este Decreto Supremo modificó la Escala de Multas por Incumplimiento de Normas Laborales e Infracciones a la Labor Inspectiva.

- J. DS 016-2017-TR: Modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo a fin de adecuarlo a las modificaciones de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y a las disposiciones del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 006-2017-JUS. *Publicado el 6 de agosto de 2017.* Se modificaron los numerales 7.1 y 7.2 del artículo 7; los literales a) y b) del numeral 12.1 del artículo 12; los numerales 13.1, 13.2, 13.3, 13.4, 13.5 y 13.6 del artículo 13; el artículo 16; los numerales 17.1, 17.2, 17.5, 17.6, 17.7 y 17.8 del artículo 17; así como los artículos 44, 49, 53, 54 y 55 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 019-2006-TR.
- K. DS 015-2017-TR: Modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo. *Publicado el 6 de agosto de 2017.* Este Reglamento modificó la Escala de Multas por sanciones a incumplimientos de las normas laborales (que incluyen las de Seguridad y Salud en el Trabajo) en el Perú.
- L. DS 007-2017-TR: Modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 019-2006-TR. *Publicado el 31 de mayo de 2017.* Este Reglamento es el marco de actuación de los Inspectores de la SUNAFIL.
- M. DS 005-2017-TR: Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017 – 2021. *Publicado el 17 de abril de 2017.* El Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo es el documento de gestión que incluye la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y constituye el marco de actuación del gobierno en materia de SST a nivel país.

- N. DS 004-2017-TR: Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral. *Publicado el 31 de marzo de 2017*. El Tribunal de Fiscalización Laboral es la instancia máxima a la que se puede apelar las resoluciones sancionadoras en temas laborales, incluido SST.
- O. DS 002-2017-TR: Reglamento del Sistema de Inspección del Trabajo. *Publicado el 6 de marzo de 2017*. El Sistema de Inspección está conformado por 1. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). 2. La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y 3. Los Gobiernos Regionales.
- P. DS 016-2016-TR: Modifican el Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 005- 2012-TR. *Publicado el 23 de diciembre de 2016*. Se modificó el artículo 101 del DS 005-2012-TR, que ya había sido modificado por el DS 006-2014-TR, sobre los tipos y obligatoriedad de los Exámenes Médicos Ocupacionales.
- Q. RS 196-2015-SUNAFIL Guía para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. *Publicado el 9 de diciembre de 2015*. Esta norma no adiciona requisitos, sino que es una recopilación de las diferentes guías publicadas anteriormente y organizada de una manera más secuencial siguiendo el ciclo PHVA.
- R. DS 012-2014-TR Aprueba el Registro Único de Información sobre accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales y modifica el artículo 110 del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. *Publicado el 31 de octubre de 2014*. Esta norma dispuso el formato actual que se debe usar para el reporte de Accidentes Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales, dejando sin efectos los establecidos en el Anexo 1 de la RM 050-2012-TR.

- S. DS 010-2014-TR Aprueba normas complementarias para la adecuada aplicación de la Única Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30222, Ley que modifica la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. *Publicado el 20 de septiembre de 2014.* Esta norma reguló la flexibilización de las labores inspectivas de la SUNAFIL, dando un periodo de gracia de 3 años para que las empresas se adecuaran a la normativa de seguridad y salud en el trabajo.
- T. DS 006-2014-TR Modifica el Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR. *Publicado el 8 de agosto de 2014.* Esta norma es el reglamento de la Ley 30222 que flexibilizó el tema de los exámenes médicos y la responsabilidad penal en caso de accidentes.
- U. RM 571-2014-MINSA Modifica el Documento Técnico “Protocolos de Exámenes Médico Ocupacionales y Guías de Diagnóstico de los Exámenes Médicos Obligatorios por Actividad”, aprobado por R.M. N° 312-2011/MINSA”. *Publicada el 26 de julio de 2014.* Esta norma flexibilizó la presencia de los médicos ocupacionales en las empresas que no son de alto riesgo.
- V. Ley 30222 Modifica la Ley 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo. *Publicada el 24 de julio de 2014.* Esta norma estableció las pautas para tercerizar los servicios de seguridad y salud en el trabajo y flexibilizó el tema de los exámenes médicos y la responsabilidad penal en caso de accidentes.
- W. RM 004-2014-MINSA Modifica el documento técnico “Protocolos de exámenes médicos ocupacionales y guías de diagnóstico de los exámenes médicos obligatorios por actividad. *Publicada el 3 de enero de 2014.* Esta norma flexibilizó las Competencias de los Médicos Ocupacionales por un plazo de 3 años.

- X. DS 014-2013-TR Reglamento del Registro de Auditores autorizados para la evaluación periódica del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. *Publicado el 23 de diciembre de 2013.* Esta norma regula lo indicado en el artículo 43° de la Ley N° 29783: que establece la obligación del empleador de realizar auditorías periódicas con la finalidad de comprobar que el SGSST aplicado es adecuado y eficaz.
- Y. Ley 30102 Dispone medidas preventivas contra los efectos nocivos para la salud por la exposición prolongada a la radiación solar. *Publicada el 6 de noviembre de 2013.* Esta norma nunca se reglamentó.
- Z. RM 085-2013-TR Aprueba el sistema simplificado de registros del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para MYPES. *Publicado el 4 de mayo de 2013.* Esta norma es la equivalente a la RM 050-2013-TR pero enfocada a MYPES, además tuvo 3 Fe de Erratas.
- AA. RM 050-2013-TR. Aprueban Formatos Referenciales que contemplan la información mínima que deben contener los registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. *Publicada el 15 de marzo de 2013.* Esta norma es una guía para implementar la Ley 29783 y el DS 005-2012-TR y contiene la mayoría de los formatos vigentes en materia de SST.
- BB. Ley 29981 Crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales. *Publicada el 15 de enero de 2013.* Esta ley crea al equivalente de la SUNAT para el Ministerio de Hacienda, ejerciendo las funciones que antes hacía el Ministerio de Trabajo y los Gobiernos Regionales.

- CC. RM 148-2012-TR Guía y formatos referenciales para el proceso de elección de los representantes ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo – CSST y su instalación, en el sector público. *Publicada el 8 de junio de 2012*. Debido a que no existe una norma similar para el sector privado, es una buena práctica adoptar estos formatos y guías para las empresas privadas.
- DD. DS 005-2012-TR Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. *Publicado el 24 de abril de 2012*. A pesar de haber sido modificado, sigue siendo la norma de mayor consulta vigente en materia de SST en Perú.
- EE. Ley 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo del Perú. *Publicada el 20 de agosto de 2011*. Fue la primera norma de seguridad y salud en el trabajo con carácter de Ley en el Perú en los últimos 100 años. A pesar de haber recibido un par de modificaciones sigue siendo la norma máxima de la SST en el Perú.
- FF. RM 312-2011-MINSA Documento Técnico: Protocolos de Exámenes Médico Ocupacionales y Guías de Diagnóstico de los Exámenes Médicos obligatorios por Actividad. *Publicada el 25 de abril de 2011*. Describe los criterios que deben usar los médicos ocupacionales para evaluar las condiciones físicas y psicológicas que requieren los trabajadores para desempeñar un cargo y establecer si es Apto, No Apto o Apto con Restricciones.
- GG. RM 375-2008-TR Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico. *Publicada el 30 de noviembre de 2008*. Aunque el nombre de la norma solo menciona Ergonomía, trae criterios de Iluminación, Ruido, Temperatura (Agentes Físicos) y Riesgos Psicosociales.

- HH. RM 480-2008-MINSA Norma Técnica de Salud que establece el Listado de Enfermedades Profesionales. *Publicada el 14 de julio de 2008*. Este listado contiene las enfermedades que son consideradas de origen laboral.
- II. DS 019-2007-TR Modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo. *Publicado el 1 de septiembre de 2007*. Esta es la primera modificación al reglamento de Inspecciones de Trabajo, a menos de 1 año de haber sido emitida la norma.
- JJ. DS 019-2006-TR Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo. *Publicado el 28 de octubre de 2006*. Esta norma es la que reglamenta el actuar de los Inspectores de la SUNAFIL, aunque fue emitida antes de que existiera dicha entidad.
- KK. Ley 28806 Ley General de Inspección del Trabajo. *Publicada el 20 de julio de 2006*. Esta es Ley macro que dirige el actuar de los Inspectores de la SUNAFIL, aunque fue emitida antes de que existiera dicha entidad.
- LL. DS 015-2005-SA Reglamento sobre Valores Límite Permisibles para Agentes Químicos en el Ambiente de Trabajo. *Publicado el 6 de julio de 2005*. Esta es la norma que establece los límites máximos permisibles de sustancias químicas a las que se exponen los trabajadores (Perú, 2020)

Análisis la Ley n.º 29783 y del Decreto Supremo n.º 005-2012-TR y

✓ Análisis de las causas de accidente laboral en la Ley n.º 29783

La referida norma, la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su reglamento, especifica a qué debe denominarse una causa de accidente laboral, así

como las especificaciones sobre qué tipos causas están contempladas en la normativa (Ceroaccidentes, 2018).

A. Marco legal de la Ley 29783

La Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, fue ideada con la intención de prevenir los riesgos de accidentes laborales a partir del compromiso de tres actores: los empleadores, los sindicatos de trabajadores y el Estado como ente fiscalizador (Ceroaccidentes, 2018). Sin embargo, el fin último de la norma es la protección de la integridad física y de salud del trabajador.

La normativa establece la instalación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para controlar y fiscalizar el cumplimiento de las normas mínimas de seguridad laboral, así como instituir los procedimientos de evaluación de riesgos, la conformación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y el marco de acción para asegurar una mejora continua del sistema de seguridad en la empresa (Ceroaccidentes, 2018). Tales acciones son obligatorias y supervisada por la autoridad competente y comunicadas a los colaboradores de las empresas.

Para efectos de la aplicación idónea de la normativa, el reglamento de la Ley 29783 específica a qué puede denominarse ‘causas de los accidentes’ con la finalidad de acelerar los procedimientos y notificaciones en caso ocurrir un hecho que merezca ser evaluado por la normativa (Ceroaccidentes, 2018).

B. Especificaciones de la Ley 29783 para las causas de accidentes

Antes de establecer las causas de accidentes es conveniente precisar a qué se denomina incidente para evitar confusiones. Según la normativa, un incidente es un “suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con el trabajo, en el que la persona afectada no sufre lesiones corporales, o en el que éstas sólo requieren cuidados de primeros auxilios” (Ceroaccidentes, 2018).

Mientras que un accidente de trabajo es “todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, y aun fuera del lugar y horas de trabajo” (Ceroaccidentes, 2018).

Según el glosario de la Ley 29783, las ‘causas de los accidentes’ se pueden dividir en tres apartados:

- Falta de control: son fallas, ausencias o debilidades administrativas en la conducción del empleador o servicio y en la fiscalización de las medidas de protección de la seguridad y salud en el trabajo.
- Causas Básicas: referidas a factores personales y factores de trabajo:
 - Factores Personales. - Referidos a limitaciones en experiencias, fobias y tensiones presentes en el trabajador.
 - Factores del Trabajo. - Referidos al trabajo, las condiciones y medio ambiente de trabajo: organización, métodos, ritmos, turnos de trabajo, maquinaria, equipos, materiales, dispositivos de seguridad, sistemas de mantenimiento, ambiente, procedimientos, comunicación, entre otros (Ceroaccidentes, 2018).
- Causas Inmediatas: Son aquellas debidas a los actos condiciones subestándares.
 - Condiciones Subestándares: Es toda condición en el entorno del trabajo que puede causar un accidente.

- Actos Subestándares: Es toda acción o práctica incorrecta ejecutada por el trabajador que puede causar un accidente.

C. El registro de las causas de accidentes

El Artículo 28 de la Ley 29783 establece que es responsabilidad del empleador implementar los registros y documentación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, pudiendo estos ser llevados a través de medios físicos o electrónicos (Ceroaccidentes, 2018). Incluso puede establecer un plan integral y difundirlo entre los colaboradores de la empresa.

Más adelante, la normativa señala que las entidades deben contar con un registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos ocurridos en el centro de labores empleadoras. Esta documentación debe ser exhibida a las autoridades competentes durante las inspecciones y la información archivada por el lapso de 10 años posteriores al suceso registrado (Ceroaccidentes, 2018). Tal registro es de carácter imperativo para las empresas, por tanto, son de carácter obligatorio.

- ✓ **Análisis de la indemnización desde el Decreto Supremo n.º 005-2012-TR y la Ley n.º 29783.**

Puntriano (2019) señala que la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (LSST), Ley N° 29783, recoge en su título preliminar el deber del empleador de garantizar, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se hallan dentro del ámbito de este.

Puntriano (2019) agrega que, por su parte, el artículo 53 de la LSST señala que el incumplimiento por el empleador del deber de prevención genera la obligación de

pagar las indemnizaciones a las víctimas, o a sus derechohabientes, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales. Si producto de la vía inspectiva, se haya comprobado fehacientemente el daño al trabajador, el MTPE determina el pago de la indemnización respectiva.

Puntriano (2019) resalta que el artículo 94 del reglamento de la LSST, establece que la imputación de la responsabilidad al empleador por el mencionado incumplimiento requiere 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. Puntriano (2019) sostiene que, asimismo, el cuarto párrafo del artículo 95 del reglamento dispuso que en el caso de los trabajadores que no están asegurados con el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR), la inspección del trabajo con base en un examen pericial y en el expediente inspectivo, declara el daño y determina la indemnización sobre la base de una tabla aprobada por resolución ministerial.

Pese a que la norma sustantiva en cierto modo es explícita, sin embargo, al momento de resolver casos a nivel jurisdiccional surgen ciertas dudas. Para resolver estas dudas Caballero (2018) señala las siguientes cuestiones: qué se entiende por accidente e indemnización, en qué ocasiones y bajo qué supuestos se debe indemnizar a un trabajador por causa de accidente de trabajo.

Caballero (2018) define el accidente de trabajo en consideración al glosario de términos del Decreto Supremo n.º 005-2012-TR, como:

todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una

invalidez o la muerte. También será considerado como tal, a 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.

Caballero (2018) agrega que en cuanto a los accidentes que se produzcan incluso fuera del lugar y horas de trabajo, el artículo 93.º del mismo dispositivo legal, especifica que el desplazamiento que realice el trabajador en cumplimiento de una orden del empleador o la ejecución de una labor por encargo de éste será considerado como un accidente de trabajo. Es decir que el autor resalta que el accidente laboral debe producirse en estricto cumplimiento de la labor asignada por el empleador.

Caballero (2018) luego de realizar una precisión con respecto al accidente de trabajo, define la indemnización como toda aquella acción que se le otorga a un trabajador por haberle ocasionado un daño o perjuicio. Agrega, así, la responsabilidad civil persigue indemnizar los daños causados por el incumplimiento de una obligación nacida de un acto voluntario (responsabilidad civil contractual). En este caso, queda muy claro que la indemnización es por el daño ocasionado producto del accidente laboral e incumplimiento de una obligación.

Sin perjuicio de lo dicho en el párrafo precedente, es necesario conocer en qué ocasiones y bajo qué supuestos se debe indemnizar a un trabajador por causa de accidente de trabajo, en ese sentido Caballero (2018) señala que debemos remitirnos a la Ley n.º 29783. El primer principio de dicha ley, que trata sobre la prevención, determina que el empleador garantiza en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores. Es decir que la obligación del empleador es la prevención y la generación de condiciones a fin de evitar los accidentes laborales.

Caballero (2018) concluye que el principio de prevención asume que existe una obligación por parte del empleador de garantizar para todos los trabajadores –bajo cualquier modalidad laboral, así como a los terceros e incluso visitantes de la organización-, la realización de las acciones suficientes para la prevención de accidentes. Estas acciones establecidas por el empleador, con el objetivo de prevenir los riesgos en el trabajo, podrían estar definidas como políticas, estándares, procedimientos, actividades y prácticas en el proceso y organización del trabajo. Esa dirección, hoy en día las empresas, tienen un comité especial de Seguridad Laboral y Ocupacional que brinda capacitaciones constantes a los colaboradores en temas prevención de accidentes laborales y cuidados de la salud

Caballero (2018), alude, por otro lado, al artículo 53.º de la Ley N° 29783, el cual señala que si el empleador incumple el deber de prevención –entiéndase como la falta de implementación de cualquier obligación relacionada a temas de seguridad y salud en el trabajo- causando así un daño a la salud del trabajador, genera la obligación en este de pagar las indemnizaciones a las víctimas o a sus derechohabientes.

Análisis jurisprudencial de sentencias emitida por las Cortes Judiciales

La Sala Mixta Permanente –Sede Trujillo- de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, en el proceso signado con el Expediente N° 00761-2019-0-1601-SP-LA-02, en el que interviene como demandante: Liliana Aracely Montoya rubio y otros, y como demandado: empresa Cartavio S.A.A, materia: indemnización por daños y perjuicios, corresponde al iniciado por la viuda de un trabajador que sufrió un accidente mortal durante su jornada laboral, requiriendo al empleador el pago de indemnización por daños y perjuicios.

La mencionada Sala señaló que el empleador no es responsable por los daños causados al trabajador si es que logra probarse que este cumplió con diligencia ordinaria sus obligaciones en materia de SST

Así, utilizando como base el Código Civil –específicamente los artículos 1314° y 1321°- determina que quien actúa con la diligencia requerida por ley, no se le podría imputar una responsabilidad contractual, que derive en el pago de indemnizaciones. En este caso la carga de la prueba se traslada a la empresa que debe probar que actuó con todas las diligencias exigidas las normas o las entidades supervisoras.

Del caso en controversia, la Sala determinó que se acreditó el cumplimiento del empleador de brindar las herramientas necesarias para el desarrollo de las funciones del trabajador occiso, que las labores ejecutadas no se dieron en un ambiente peligroso u hostil y que el mismo trabajador se puso en una situación de riesgo mayor o vulnerabilidad que pudo advertirlo o evitarlo. Ahí, no cabe el pago de la indemnización demandada. Esta postura rompe el nexo causal que sostienen otras sentencias casatorias laborales.

Análisis jurisprudencial de las sentencias emitidas (Casaciones Laborales). Con respecto a las sentencias emitidas por la Corte Suprema existen decisiones en diferentes direcciones. Los jueces supremos asumen diferentes teorías y diferentes criterios.

A. Casación Laboral N° 1225-2015 Lima. La Corte Suprema de Justicia, mediante la sentencia recaída en la referida Casación, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria del máximo tribunal, que declara infundado el recurso interpuesto en un proceso ordinario de indemnización por daños y perjuicios.

Por lo tanto, considera que la deuda del empleador se extiende a la protección integral del trabajador, de su salud y seguridad, siendo suficiente con que el daño se produzca como causa de la prestación laboral para que se proceda al análisis de los demás elementos tipificantes de la responsabilidad contractual a fin de determinar si el daño se deriva de un incumplimiento contractual del empleador (El Peruano, 2016)

En consecuencia, el tribunal concluye que la responsabilidad del empleador frente a un accidente de trabajo o enfermedad profesional es contractual.

En ese contexto, agrega que la obligación esencial de todo empleador es cumplir las obligaciones fijadas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales, garantizando la protección, seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todo lo relacionado con el trabajo, lo que comprende evaluar, evitar y combatir los riesgos, de conformidad al artículo 1321 del Código Civil.

En función a la doctrina acogida, el supremo tribunal considera que si le ocurre un accidente al trabajador o a un tercero como un locador, y el empleador no acredita el cumplimiento de las normas sobre seguridad y salud en el trabajo, este deberá responder por los daños y perjuicios ocasionados, incluso aun cuando acredite el pago del seguro complementario de trabajo de riesgo, indicó Ávalos Rodríguez (El Peruano, 2016)

El empleador debe asumir las implicancias económicas, legales y de cualquier índole a consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones (El Peruano, 2016).

B. Casación Laboral N° 4258-2016 Lima. La Corte Suprema señaló que cuando se produzca un accidente de trabajo y el trabajador pruebe el daño sufrido, dicho evento debe atribuirse al incumplimiento del empleador de su

deber de prevención, lo cual genera la obligación patronal de pagar una indemnización a la víctima o sus derechohabientes. En este caso la corte sanciona el incumplimiento del deber preventivo. El accidente es provocado por un tercero sin vínculo laboral con el empleador (De la Escalera, 2017).

En primera instancia se declaró infundada la demanda al considerar que está acreditado que el accidente de trabajo no fue causado por negligencia o incumplimiento de las obligaciones legales de la empresa demandada, sino por un tercero. No obstante, en segunda instancia se declaró fundada en parte la demanda tras considerar que el accidente se produjo en cumplimiento de sus labores como conductor del bus de la demandada y que la actividad es riesgosa, por lo que la responsabilidad por riesgo es asumida por el empleador, teniendo en cuenta los factores atenuantes (La Ley, 2017). Pese a que el accidente fue ocasionado por un tercero la Corte asume el criterio de actividad riesgosa en el cumplimiento de funciones laborales que establece la teoría de la responsabilidad civil.

En la misma Casación Laboral N° 4258-2016 Lima, se cita al Dr. Alonso Olea, quien desarrolla la teoría del “empresario prudente”, siendo este un criterio adicional que se tomará en cuenta por parte de los juzgados laborales para decidir este tipo de casos. La teoría del “empresario prudente” indica que al ser el empleador quien controla el lugar de trabajo, debe tomar las acciones que permitan reducir al mínimo, tanto la insalubridad como la peligrosidad del medio, reduciendo los riesgos del trabajo a los mínimos “aceptables” (Caballero, 2018).

En este caso la sala casatoria asume el criterio del daño probado para determinar la responsabilidad del empleador.

Asimismo, respecto a la causal denunciada en el recurso de casación, la Suprema precisó que la correcta interpretación del artículo 53 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo es la 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 derechohabientes 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” (La Ley, 2017). En este caso, el criterio interpretativo del artículo 53 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo que asume la Corte Suprema va por el cumplimiento del deber de prevención que debe asumir el empleador.

En los casos de accidente de trabajo, probada la existencia del daño sufrido por el trabajador, debe atribuirse el mismo al incumplimiento por el empleador de un deber de prevención, hecho que genera la obligación patronal de pagar a la víctima o sus derechohabientes una indemnización (De la Escalera, 2017). La Corte traslada toda la responsabilidad a la empresa y emite pronunciamiento tangencial respecto a la conducta negligente del trabajador.

La Corte Suprema estableció los siguientes criterios, entre otros, principalmente:

- No resultaba necesario probar la negligencia del empleador en el cumplimiento de las normas de seguridad ocupacional.
- El pago de la indemnización era obligatorio, tanto en el caso de que el empleador cumpliera todas las normas de seguridad laboral reguladas por la Ley 29783 como en el caso de que no las cumpliera. (De la Escalera, 2017)

La Corte Suprema considera que el accidente se produce en cumplimiento de las funciones laborales del trabajador y por tanto la responsabilidad debe ser asumida por el empleador por incumpliendo del deber de prevención (De la Escalera, 2017)

En la sentencia se indica que de conformidad con los Principios de Prevención y de Responsabilidad contemplados en la Ley 29783, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, establece que la interpretación correcta del artículo 53 de la Ley 29783 es la 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 derechohabientes 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 de este

Por dichas consideraciones se declaró infundado el recurso de casación interpuesto por la demandada y se estableció que la referida interpretación constituye precedente vinculante de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores (La Ley, 2017).

En conclusión, tanto la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como los juzgados laborales, han determinado que existe una obligación irrenunciable, que nace del contrato de trabajo, por parte del empleador de otorgar condiciones idóneas y velar por su adecuada implementación en la empresa. Al ser esta una responsabilidad civil contractual, se ha determinado que el solo hecho de demostrar un accidente de trabajo genera en el empleador la obligación de pagar una indemnización a favor del

trabajador, por lo que se aconseja contar en sus empresas con una adecuada identificación e interpretación legal, la cual les permitirá tomar las previsiones suficientes (Caballero, 2018). Sin embargo, como todo precedente vinculante no queda establecido de manera permanente, luego surgieron nuevos pronunciamientos.

C. Casación N° 18190-2016-LIMA. - Emite pronunciamientos diferentes a las casaciones anteriores. La Segunda sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República (SSDCSCSJ) determina que a pesar de haberse acreditado la ocurrencia de accidentes de trabajo no puede atribuirse responsabilidad a la empresa demandada, toda vez que no se logró demostrar que esta haya incurrido en algún tipo de incumplimiento o conducta antijurídica.

En la resolución de este caso la Corte Suprema concluye que el empleador no está obligado a indemnizar al trabajador que ha sufrido un accidente de trabajo si previamente no se ha probado la existencia de negligencia por parte del empleador en el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

El criterio que subyace a la Casación 18190-2016-LIMA está relacionado al deber de prevención como una obligación de medios. La sola ocurrencia del Accidente de Trabajo no determinará la atribución automática de la responsabilidad del empleador, pues, para que ello ocurra, deberá demostrarse que existe una relación de causalidad entre el incumplimiento de una obligación de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte del empleador y el Accidente de Trabajo. En otras palabras, deberá acreditarse que el incumplimiento del empleador es consecuencia inmediata y directa de la ocurrencia del Accidente de Trabajo o la EP y, como se ha señalado en otro

lugar, este es el esquema legal vigente en nuestro ordenamiento (De la Escalera, 2017).

Los Hechos del caso de Casación Laboral N° 18190-2016 muestran que el accidente se produce cuando el trabajador cae del asiento del copiloto del vehículo en el que se encontraba (propiedad de la empresa) mientras el vehículo se encontraba en marcha.

El trabajador justifica la demanda debido a que según su criterio el accidente se origina como consecuencia de que el empleador ha incumplido su obligación de realizar tareas de mantenimiento sobre el vehículo que causa el accidente.

En este caso el accidente no es causado por un tercero como en el caso de Casación Laboral N°4258-2016.

En la presente causa la Corte Suprema desestima la demanda de indemnización por accidente de trabajo debido a que el demandante no ha presentado prueba que demuestre que el accidente es causado por una conducta negligente del empleador. No existen datos objetivos que demuestren que el vehículo se encontraba en mal estado y que ese fuese el motivo que causará el accidente. La carga de la prueba consistió en acreditar el incumplimiento preventivo del trabajador (De la Escalera, 2017).

Mediante esta resolución de la demanda es evidente que la Corte Suprema se aleja del criterio jurisprudencial establecido por la sentencia del caso de Casación Laboral N°4258-2016.

El nuevo criterio de la Corte Suprema se basa en la necesidad de que se demuestre la negligencia del empleador como condición necesaria para poder requerirle el pago de una indemnización al trabajador en caso de accidente de trabajo.

De los argumentos expuestos queda claro que las sentencias laborales en materia del presente estudio acuden a diferentes teorías de la responsabilidad y cada una de ellas asume criterios ya sean objetivos o subjetivos, criterios de determinación de responsabilidad. La Corte Suprema aún no estandariza criterios unificados.

Análisis jurisprudencial. Análisis del Sexto Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional

Puntriano (2019) señala que la Corte Suprema recogió lo señalado por el artículo 53 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sexto Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional efectuado el año 2017, sosteniendo, de manera equivocada, que el empleador es siempre responsable por cualquier evento dañoso para la vida o salud del trabajador, cuando la norma textualmente precisa que ello ocurrirá si incumple con su deber de prevención. Puntriano (2019) analiza el procedimiento judicial para determinar la indemnización, así agrega que lo que ocurre es que los jueces determinan el pago de una indemnización a favor del trabajador o extrabajador en razón al evento dañoso (accidente de trabajo, enfermedad ocupacional), en el marco de un proceso de pago de indemnización por daños y perjuicios, cuya cuantía dependerá de lo que el juez estime conveniente y de la prueba actuada en el proceso. Puntriano (2019) considera que deben establecerse criterios claros para establecer una indemnización razonable, en ese sentido señala que con la publicación de la R. S. N° 012-2019-TR que crea la Comisión Multisectorial temporal que elaborará el

informe técnico que contenga la determinación de los criterios para fijar las indemnizaciones por daños al trabajador no cubierto con el SCTR por parte de la inspección laboral. Puntriano (2019) indica que una vez emitido el informe y publicada la tabla que fija los montos indemnizatorios no deberían prosperar las demandas judiciales de pago de estas indemnizaciones. En efecto, será la autoridad inspectiva la que determine el daño, para lo cual deberá emplear los criterios que se fijen y establezca el valor de la indemnización correspondiente a partir de la tabla.

En consideración al marco teórico, marco normativo y jurisprudencial del presente estudio, entonces amerita plantear el problema de investigación.

1.2. Formulación del problema

¿Cuáles son los fundamentos jurídicos para eximir al empleador de la indemnización laboral ante la ocurrencia de accidentes de trabajo con ruptura de nexo causal?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar los fundamentos jurídicos para eximir al empleador de la indemnización laboral ante la ocurrencia de accidentes de trabajo con ruptura de nexo causal.

1.3.2. Objetivos específicos

- Analizar las teorías de la responsabilidad que permita eximir al empleador de la indemnización laboral ante la ocurrencia de accidentes de trabajo con ruptura de nexo causal.

- Analizar los principales fundamentos jurisprudenciales de la responsabilidad que permita eximir al empleador de la indemnización laboral ante la ocurrencia de accidentes de trabajo con ruptura de nexo causal.
- Analizar los fundamentos teóricos de la ruptura del nexo causal dentro de la responsabilidad que permita eximir al empleador de la indemnización laboral ante la ocurrencia de accidentes de trabajo.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

Los fundamentos jurídicos para eximir al empleador de la indemnización laboral ante la ocurrencia de accidentes de trabajo con ruptura de nexo causal se basan en la teoría de la culpa y el criterio subjetivo de la responsabilidad civil.

CAPÍTULO IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo de investigación

Por la Finalidad: La presente investigación es básica puesto que busca nuevos descubrimientos y el aumento del conocimiento jurídico vinculado al tema con el propósito de responder a preguntas o para que esos conocimientos puedan ser utilizados en otras investigaciones (Rodríguez, 2018).

Por el Enfoque: El trabajo realizará análisis de categorías jurídicas, por lo tanto, es cualitativo. Por definición la estrategia cualitativa aborda las cualidades descriptivas de la realidad, en este caso vinculada a las cuestiones de la responsabilidad que surgen de los accidentes laborales.

Por el Nivel: Descriptiva, se efectúa cuando se describen los componentes, características principales de una realidad materia de una investigación científica o académica (Hernández). En este caso se llevó a cabo las descripciones de las formas de establecer la responsabilidad cuando los trabajadores sufren accidentes laborales.

4.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

El universo

En primer lugar, se han establecido el universo el cual está constituido por el conjunto de sentencias o precedentes laborales (en materia de trabajo, hostigamiento sexual y protección contra el despido, precedentes vinculantes sobre regímenes en el sector público, indemnización por accidentes laborales) publicadas desde el año 2016 al 2019.

La población

Bajo esa lógica es posible establecer la población la cual está constituida por los **diez** precedentes más importantes en materia laboral publicadas en el año 2016, 2017 y los publicados en el año 2018 y 2019, Como se observa el criterio de inclusión considera las más trascendentes. Este criterio de sentencias laborales o precedentes más importantes en materia laboral lo han establecido Valera (2016), quien ha seleccionado cuatro sentencias del Tribunal Constitucional, tres casaciones y cuatro plenos jurisdiccionales publicados hasta el año 2016, en tanto que Gutiérrez (2017) y ONTIER-PERU (2017) ha considerado **diez** precedentes más importantes en materia laboral publicadas en el año, 2017

En el año 2018 sólo hubo una casación laboral. En el año 2019 sólo hubo una casación laboral.

La muestra

De la referida población se ha establecido las **tres casaciones** laborales **y un pleno jurisdiccional** vinculantes con marcada posición respecto a la indemnización por accidentes laborales, en este caso son: Casación Laboral N°4258-2016, Casación Nro. 18190-2016-Lima, Casación Laboral N° 1225-2015 Lima, y el sexto pleno jurisdiccional. Sexto Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional

4.3. Técnicas y materiales

La técnica

El procedimiento específico para la consolidación e interpretación de la información fue el análisis documental el mismo que es un trabajo mediante el cual, por un proceso intelectual, el investigador extrae los conceptos fundamentales para sistematizar la información en consideración a los objetivos de investigación. Analizar, por tanto, es

derivar de un documento, en este caso las sentencias, el conjunto de ideas, palabras y símbolos que relacionados con el tema de investigación (Rubio Liniers).

Materiales

Para la presente investigación corresponde indicar que los materiales están constituidos con en conjunto de sentencias y precedentes en materia laboral, submateria: indemnización por accidentes laborales.

4.4.Procedimiento de recolección de datos

La recolección de datos se ha dado a través de la visita de los principales portales jurídicos tales como Poder Judicial del Perú, legis.pe, la Academia de la Magistratura, ONTIER-PERÚ, Tiran Online-PALESTRA. En cada uno de ellos se han encontrado sentencias y precedentes en materia laboral.

De todos las sentencias y precedente en material laboral se han seleccionado sólo aquellas pertinentes para la presente investigación: tres casaciones y un pleno jurisdiccional, conforme a lo indicado en el apartado de la población y la muestra.

4.5.Procedimiento de tratamiento y análisis de datos.

Con respecto al tratamiento

La investigación se ha centrado fundamentalmente en el análisis de casaciones laborales y un pleno jurisdiccional emitidos en materia de indemnización por accidentes laborales.

El tratamiento se ha dado a través de la técnica del análisis documental y con el instrumento la matriz de análisis documental. Se han utilizado tres matrices: la primera ha permitido el análisis de las teorías, la segunda conllevó al análisis de las casaciones

laborales y la tercera para establecer la relación entre teorías de la responsabilidad con las decisiones de las casaciones laborales (Anexos 1, 2 y 3).

Con respecto al análisis de datos

La presente investigación, por su naturaleza utilizó la *interpretación argumentativa, en el contexto de la hermenéutica*, la cual permitió realizar un análisis jurídico de las teorías y sentencias relacionadas con relación a los fundamentos de la indemnización laboral ante la ocurrencia de accidentes de trabajo. Con el fin de realizar un análisis argumentativo se usó la hermenéutica para efectuar una adecuada interpretación de las disposiciones normativas, casaciones laborales, pleno jurisdiccional y las teorías existentes.

4.6.Aspectos éticos.

Por la naturaleza del estudio antes señalado tampoco corresponde abordar este aspecto, salvo la obligación de citar las fuentes utilizadas para la realización de la presente investigación.

CAPÍTULO V. RESULTADOS

Con relación al objetivo general que busca explicar los fundamentos para eximir al empleador de la indemnización laboral ante la ocurrencia de accidentes del trabajo con ruptura de nexo causal, la investigación señala, que aquellos se encuentran en el marco teórico referencial (antecedentes, teorías de la responsabilidad, definiciones básicas como incidente, accidente y conducta diligente); legislación internacional y nacional y en jurisprudencia a nivel de expedientes, plenos jurisdiccionales supremos y plenos casatorios.

En ese sentido, en primer lugar, la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, "OIT") afirma que al año existen aproximadamente dos (2) millones de muertes y unos trescientos treinta (330) millones de accidentes relacionados con el trabajo. Respecto al contexto nacional se llevó a cabo un diagnóstico situacional en Seguridad y Salud en el Trabajo-Perú. Se recogió información de primera fuente a nivel nacional sobre la base de una muestra de nueve regiones, procesando y analizando información sobre la incidencia de los accidentes de trabajo y estableció como conclusión que el Perú cuenta con una numerosa legislación sobre Seguridad y Salud, sin embargo, es preciso observar que no se cuenta con un cuerpo normativo sobre SST coherente, armonizado ni actualizado; por último en nuestro país, solo en el sector minero, se produjeron 208, 303 incidentes y 66 accidentes mortales, en ese sentido propuso promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país a través del deber de prevención de los empleadores y trabajadores. En todo este conjunto de accidentes laborales correspondería una indemnización en consideración a criterios objetivos o subjetivos en donde existe la posibilidad de la ruptura del nexo

causal. El sistema jurídico laboral establece las normas mínimas para la prevención de riesgos laborales, no obstante, los empleadores deben establecer niveles de protección que mejoren lo previsto.

La investigación también arroja resultados relacionados con un conjunto de convenios, recomendaciones y declaraciones realizadas por la OIT con relación a la necesidad de proteger los sistemas de higiene y seguridad en defensa de la integridad de los trabajadores. De esta manera las empresas reducirían los accidentes de trabajo y en consecuencia las indemnizaciones atribuibles a criterios objetivos o subjetivos.

La presente investigación también muestra resultados relacionados con otros antecedentes o estudios realizados por otros investigadores. En esa línea dos artículos Londoño y et al (2015), Acevedo y Yáñez (2015) abordan los costos directos de las prestaciones asistenciales y económicas que se causaron en accidentes de trabajo de la industria de la construcción y costos ocultos asociados con la pérdida de producción y afectación al trabajador, Es decir que, los estudios se avocaron los resultados de las indemnizaciones (costos) ya sean atribuibles a criterios objetivos o subjetivos. Otro estudio de Benavides (2018) logró determinar la falta de cumplimiento de la normativa legal vigente razón por la cual se vio en la necesidad de crear una política pública para el cumplimiento de indemnizaciones por accidentes de trabajo de esta manera lograr que se precautele la integridad física psicológica de los trabajadores en las fábricas industriales. Otra investigación de Martín y Moral (2015) logró establecer la duración de las bajas laborales consecuencia de un accidente en el puesto de trabajo. Desde un punto de vista más particular analizaron el comportamiento diferenciado de estas duraciones en función del estrato salarial al que pertenezca el trabajador y de sus características contractuales. En tanto que

Acuña (2017) señala que, dados los avances y la nueva estructura del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en nuestro país, cabe la pregunta si existe algún límite en la responsabilidad del Empleador en el caso específico de la producción de un accidente de trabajo, toda vez que este hecho tiene una configuración jurídica bastante particular. El autor en comento intenta establecer un equilibrio entre la empresa y el empleador al momento de establecer la responsabilidad en los accidentes de trabajo. Por último, Bazán (2019) busca evidenciar las falencias en los fallos, y posteriormente brindar criterios para la aplicación de la nueva Ley procesal de trabajo, la Ley de seguridad y salud en el trabajo. Tal estudio trata del análisis de diversos criterios jurisprudenciales sobre la carga probatoria y sobre la imputación de la responsabilidad en los procesos donde se pretende indemnización por accidentes de trabajo, en vista de que vulneran diversos derechos constitucionales.

En segundo lugar, corresponde señalar que los fundamentos jurídicos para eximir al empleador de la indemnización laboral ante la ocurrencia de accidentes de trabajo con ruptura de nexo causal tienen implicancia en dos vertientes la jurisprudencia y las teorías de la responsabilidad. La vertiente jurisprudencial es producto de las sentencias judiciales, principalmente casaciones, que determinan responsabilidad civil e indemnización por accidentes de trabajo. Cabe mencionar que las decisiones jurisdiccionales son dispares puesto que algunas trasladan toda la responsabilidad a la empresa quien, de todas maneras, frente a los accidentes laborales, debe indemnizar; otras evalúan el dolo o culpa que no necesariamente es responsabilidad de la empresa. Con respecto a los fundamentos jurídicos los resultados muestran que en los últimos años se han creado muchas normas que regulan la responsabilidad civil por accidentes de trabajo, esto con la finalidad de proteger a los trabajadores a nivel

de toda su integridad física y psicológica y de promover en las empresas muchas acciones de prevención.

Con respecto al objetivo específico 1 la investigación muestra que las teorías de la responsabilidad frente a la indemnización laboral ante la ocurrencia de accidentes de trabajo son la teoría de la responsabilidad contractual, la teoría del dolo o de la culpa, y la teoría del riesgo social; ésta última desarrolladas por Ortega (2016). *La Teoría de la Responsabilidad Contractual* considera que el empleador como consecuencia *del contrato* de trabajo es deudor de la seguridad del trabajador, por tal motivo todo accidente laboral que esta sufra siempre le será atribuible, pues, existe una presunción de culpa patronal. *La teoría del dolo o culpa* determina la responsabilidad sólo cuando se acredita conducta dolosa o culposa del empleador o del trabajado. El criterio que predomina para establecer la indemnización es el subjetivo que es asumido el órgano jurisdiccional. *La teoría de la responsabilidad social o la teoría del riesgo social* consideran que la responsabilidad frente a los accidentes de trabajo sea asumida por seguros contra accidentes de trabajo. Entre los que se decantan a favor de esta teoría, opinan que el trabajador está amenazado por varios riesgos, siendo uno de ellos los siniestros laborales, que surgen por causas imputables a todo el mundo del trabajo. En los comienzos de la era industrial, cuando aún no se practicaba un régimen correcto de prevención, se podría justificar que la empresa cargase con la responsabilidad de los daños producidos, pero una vez que se adoptan tantas medidas de seguridad no parece justo calificar de culpable a una empresa en la que, pese al cuidado que puso en las medidas de protección, se produjo un accidente laboral. (Ortega, 2015)

Ortega (2015) señala lo siguiente:

Sin embargo, la doctrina del riesgo tiende a ser desbordada si se imputan al empresario siniestros no derivados del funcionamiento de la empresa; así, la admisión de la fuerza mayor o del acto de tercero extraño, junto al caso fortuito, y del accidente in itinere, junto al acaecido en el trabajo mismo, ha superado la doctrina del riesgo profesional, y nos encontramos en lo que Alonso Olea y Tortuero Plaza denominan, responsabilidad por riesgo generalizado. (p.3)

No discute los resultados precisamente porque las investigaciones teóricas están hechas no para describir resultados, sino para fundamentar, analizar e interpretar teorías y normas legales.

Los resultados con respecto al segundo objetivo específico señalan que las casaciones no emiten disposiciones homogéneas frente a casos similares de responsabilidad civil. Es decir que los fundamentos jurisprudenciales son dispares. Una tendencia de la jurisprudencia va por la línea de promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país a través del deber de prevención de los empleadores y trabajadores, impone el criterio jurisprudencial según el cual el empresario tiene el deber de controlar que los trabajadores hagan uso de las medidas de seguridad puestas a su disposición y vigilar sus propias imprudencias. La otra postura jurisprudencial traslada la responsabilidad a la negligencia del empresario o el trabajador, es decir que los agentes asumen las consecuencias en tanto tienen conciencia y pleno conocimiento del riesgo creado, pero al mismo tiempo ignorado.

Los resultados respecto al objetivo específico 3 relacionado con el fundamento teórico de la ruptura del nexo causal dentro de la responsabilidad que permita eximir al empleador de la indemnización laboral ante la ocurrencia de accidentes de trabajo, tiene implicancia en la teoría de dolo o la culpa que traslada la responsabilidad a la

conducta negligente del trabajador. El dolo es el carácter subjetivo de la responsabilidad que permite constatar la conducta de los obligados frente a una obligación asumida. Este criterio es diferente al objetivo que sólo verifica el resultado de la ejecución de la obligación.

Algunos doctrinarios defienden esta teoría subjetiva de la culpa puesto que traslada la responsabilidad al agente por dolo o culpa. Esta teoría, que trata de aplicar la responsabilidad por culpa, da lugar a la llamada responsabilidad subjetiva, frente a la responsabilidad objetiva o extracontractual que depende de hechos puramente objetivos o ajenos a la voluntad del deudor, y corresponde a la etapa que se denomina "delictiva o culposa". Está basada en la doctrina "aquiliana", según la cual, existe responsabilidad en el daño que por acción u omisión se causa a otro interviniendo culpa o negligencia, estando obligado el causante a reparar el daño causado. La responsabilidad subjetiva se tipificó en el Código Civil español del 24 de julio de 1889, dando contenido a su art. 1902 (Ortega, 2016).

La responsabilidad subjetiva depende de la conducta de una persona o sujeto, de hacer o no hacer, es decir, de una conducta imprudente o negligente del empleador que, de perjudicar a un empleado, le obliga a indemnizarlo, por lo que es responsable tanto civil como penalmente. En el tema de la prevención de accidentes el agente tiene conocimiento de la necesidad de obrar con diligencia. La responsabilidad subjetiva es considerada, en consecuencia, como un acto antijurídico, ya que proviene de un hecho contrario al ordenamiento legal, ya sea generado por la intención, imprudencia, negligencia, impericia, omisión, mala fe, abuso de derecho por parte de un agente. La Ley no castiga la ocurrencia de un accidente de trabajo en

sí; lo que castiga es la culpa que el patrono haya tenido en tal accidente (Ortega, 2016).

CAPÍTULO VI. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

6.1. Discusión

La presente investigación expone y contrapone algunas teorías relacionadas con la indemnización laboral ante la ocurrencia de accidentes de trabajo. *La teoría de la responsabilidad contractual* señala que el empleador como consecuencia del contrato de trabajo es deudor de la seguridad del trabajador, por tal motivo todo accidente laboral que esta sufra siempre le será atribuible, pues, existe una presunción de culpa patronal. El trabajador está vinculado al empleador a través de un contrato, en consecuencia, el empleador asume obligaciones respecto a la seguridad laboral. Esta teoría asume el principio de inversión de carga de la prueba. El empleador siempre está obligado a indemnizar al trabajador con independencia de que no exista negligencia por su parte. Tal teoría se contrapone a la denominada del dolo o culpa. Aquí se modifica el parámetro de imputación al agente causante del daño, sin que proceda ahora la distinción si acaso el agente es el empleador o un tercero. Así, el agente causante del daño podría excusarse de la obligación a indemnizar, en tanto lograra acreditar su diligencia. *La Teoría de la Culpa* parte del principio que quien por dolo o culpa causa un daño debe responder por el daño ocasionado. Por tanto, en base a esta teoría, para poder tener derecho a indemnización en caso sufrir un accidente de trabajo es necesario demostrar que la causa del accidente es una actuación negligente del empleador. *La otra teoría es denominada del Riesgo Social*. Esta teoría parte de la premisa que los accidentes de trabajo mayormente no son

responsabilidad del empleador ni del trabajador, porque las consecuencias de estas deben recaer sobre la colectividad y no sobre determinada empresa. Esta teoría constituye la base de los sistemas de seguro obligatorio mediante los cuales, producido el daño al trabajador, la colectividad debe buscar su reparación, distribuyéndola entre toda la sociedad.

En consideración a lo que señala cada teoría es posible establecer que el fundamento jurídico para eximir al empleador de la indemnización laboral ante la ocurrencia de accidente de trabajo con ruptura de nexo causal tiene base en la teoría del dolo o culpa.

Las teorías tienen consecuencias prácticas al momento de que la corte decide casos de indemnización laboral ante la ocurrencia de accidentes de trabajo. La Corte Suprema de Justicia, mediante la sentencia recaída en la Casación Laboral N° 1225-2015 Lima, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria del máximo tribunal, que declara infundado el recurso interpuesto en un proceso ordinario de indemnización por daños y perjuicios.

Por lo tanto, considera que la deuda del empleador se extiende a la protección integral del trabajador, de su salud y seguridad, siendo suficiente con que el daño se produzca como causa de la prestación laboral para que se proceda al análisis de los demás elementos tipificantes de la responsabilidad contractual a fin de determinar si el daño se deriva de un incumplimiento contractual del empleador (El Peruano, 2016).

En consecuencia, el tribunal concluye que la responsabilidad del empleador frente a un accidente de trabajo o enfermedad profesional es contractual. El supremo tribunal considera que, si le ocurre un accidente al trabajador o a un tercero como un locador, y el empleador no acredita el cumplimiento de las normas sobre seguridad y salud en

el trabajo, este deberá responder por los daños y perjuicios ocasionados, incluso aun cuando acredite el pago del seguro complementario de trabajo de riesgo, indicó Ávalos Rodríguez (El Peruano, 2016).

La Corte Suprema a través de la Casación Laboral N° 4258-2016 Lima estableció los siguientes criterios, entre otros, principalmente:

- No resultaba necesario probar la negligencia del empleador en el cumplimiento de las normas de seguridad ocupacional.
- El pago de la indemnización era obligatorio, tanto en el caso de que el empleador cumpliera todas las normas de seguridad laboral reguladas por la Ley 29783 como en el caso de que no las cumpliera (De la Escalera, 2017).

La Corte Suprema considera que el accidente se produce en cumplimiento de las funciones laborales del trabajador y por tanto la responsabilidad debe ser asumida por el empleador por incumpliendo del deber de prevención (De la Escalera, 2017).

En su fundamento principal señala 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 derechohabientes 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 de este

En la Casación N° 18190-2016-LIMA. - emite pronunciamientos diferentes a las casaciones anteriores. La SSDCSCSJ determina que a pesar de haberse acreditado la ocurrencia del accidente de trabajo no puede atribuirse responsabilidad a la empresa

demandada, toda vez que no se logró demostrar que esta haya incurrido en algún tipo de incumplimiento o conducta antijurídica.

En la resolución de este caso la Corte Suprema concluye que el empleador no está obligado a indemnizar al trabajador que ha sufrido un accidente de trabajo si previamente no se ha probado la existencia de negligencia por parte del empleador en el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

El criterio que subyace a la Casación 18190-2016-LIMA está relacionado al deber de prevención como una obligación de medios. La sola ocurrencia del Accidente de Trabajo no determinará la atribución automática de la responsabilidad del empleador, pues, para que ello ocurra, deberá demostrarse que existe una relación de causalidad entre el incumplimiento de una obligación de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte del empleador y el accidente de Trabajo. En otras palabras, deberá acreditarse que el incumplimiento del empleador es consecuencia inmediata y directa de la ocurrencia del Accidente de trabajo.

En este caso la Corte Suprema desestima la demanda de indemnización por accidente de trabajo debido a que el demandante no ha presentado prueba que demuestre que el accidente es causado por una conducta negligente del empleador. La carga de la prueba consistió en acreditar el incumplimiento preventivo del trabajador.

Mediante esta resolución de la demanda es evidente que la Corte Suprema se aleja del criterio jurisprudencial establecido por la sentencia del caso de Casación Laboral N°4258-2016, por lo tanto, se sustenta en la teoría de la culpa y otorga los fundamentos jurídicos para eximir al empleador de la indemnización laboral ante la ocurrencia de accidentes de trabajo con ruptura de nexo causal.

El fundamento teórico de la ruptura del nexo causal dentro de la responsabilidad que permita eximir al empleador de la indemnización laboral ante la ocurrencia de accidentes de trabajo es **la teoría del dolo o la culpa que traslada la responsabilidad a la conducta negligente**. Así, el agente causante del daño podría excusarse de la obligación a indemnizar, en tanto lograra acreditar su diligencia. De esta manera contradice la teoría de la teoría civilista de la responsabilidad contractual que señala que como existe una relación de contrato de trabajo el empleador es el deudor de la seguridad del trabajador.

De lo expuesto es factible inferir que la teoría que sustenta la ruptura del nexo causal es la del dolo, en tanto que la jurisprudencia que asume tal postura es la Casación Laboral 18190-2016-LIMA, sin embargo, a nivel de doctrina para establecer la responsabilidad civil de un sujeto de derecho se tienen que establecer sus presupuestos en el orden siguiente: **Primero** *el daño*, **segundo** *la antijuridicidad del daño*, **tercero** *la relación causal entre la conducta antijurídica y el daño causado y finalmente* *los criterios de imputación* (subjetivos u objetivos). Dentro de ese orden de ideas, no pueden excluirse la culpa o dolo, al momento de evaluarse el nexo causal, ya que los criterios de imputación corresponden evaluarse en un momento posterior (cuarto lugar) y no antes (tercer lugar) (Coca Guzmán, 2020). En el caso de las indemnizaciones por accidente laborales también es procedente aplicar los criterios que señala Coca Guzmán (2020) quien expresa que el concepto de causa no imputable engloba no solo al caso fortuito sino también al hecho determinante de un tercero y al hecho del propio damnificado. A efectos de incluirse a estos dos últimos

conceptos dentro de aquel, el artículo 1315, en materia de responsabilidad por inejecución de obligaciones, debería leerse de la siguiente manera:

El caso fortuito o fuerza mayor, el hecho determinante de un tercero y el hecho del propio damnificado tienen la condición de causas no imputables, consistentes en eventos extraordinarios, imprevisibles e irresistibles, que impiden la ejecución de la obligación o determinan su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso.

Para efectos de la responsabilidad civil por accidentes laborales también es factible asumir estos criterios a efectos de determinar la indemnización.

La teoría del dolo y la casación Casación 18190-2016-LIMA están más acorde a lo que señala Coca Guzmán (2020) quien indica que al prever que el caso fortuito, el hecho determinante de tercero y el hecho del propio damnificado solo son aplicables a la responsabilidad objetiva olvidan que las causas no imputables mencionadas privan de la culpa o dolo a los causantes del daño, es decir, eliminan también la responsabilidad subjetiva independientemente de lo que diga la norma.

En la indemnización de accidentes laborales también es viable asumir la postura de Taboada, quien sostiene que el hecho propio del demandado vendría a ser la causa inicial mientras que la causa extraña vendría a ser la causa ajena. En ese sentido, para que el demandado sea exonerado completamente de responsabilidad, el daño tendría que haber sido producto única y exclusivamente de la causa ajena, es decir, de la causa no imputable según nuestro ordenamiento jurídico nacional (Coca, 2020).

En consecuencia, es válido aplicar en casos de indemnización de accidentes laborales, las tres hipótesis de causas no imputable, que además son más coherentes con la teoría del dolo y con los criterios de la Casación Laboral 18190-2016-LIMA.

- **El caso fortuito o Fuerza mayor:** Extraordinariedad, imprevisibilidad, irresistibilidad. **Extraordinario, Imprevisibilidad, Irresistibilidad:**
- **El hecho determinante de tercero:** En este caso, la causa inicial es la conducta desplegada por el demandado mientras que la causa ajena el hecho determinante de tercero.
- **El hecho del propio damnificado:** En este caso, la causa inicial es la conducta desplegada por el demandado mientras que la causa ajena el hecho del propio damnificado (Coca, 2020).

Por tanto, en síntesis, la contrastación final queda de la siguiente manera:

Contrastación entre teorías

La teoría de la responsabilidad contractual El empleador siempre está obligado a indemnizar al trabajador con independencia de que no exista negligencia por su parte. Tal teoría se contrapone a la denominada del dolo o culpa. Aquí se modifica el parámetro de imputación al agente causante del daño, sin que proceda ahora la distinción si acaso el agente es el empleador o un tercero. Así, el agente causante del daño podría excusarse de la obligación a indemnizar, en tanto lograra acreditar su diligencia. Sin embargo, las dos teorías antes indicadas tienen un enfoque diferente a la otra teoría es denominada del Riesgo Social. Esta teoría parte de la premisa que los accidentes de trabajo mayormente no son responsabilidad del empleador ni del

trabajador, porque las consecuencias de estas deben recaer sobre la colectividad y no sobre determinada empresa.

La Casación Laboral N° 1225-2015 Lima, considera que la deuda del empleador se extiende a la protección integral del trabajador, de su salud y seguridad, siendo suficiente con que el daño se produzca como causa de la prestación laboral para que se proceda al análisis de los demás elementos tipificantes de la responsabilidad contractual a fin de determinar si el daño se deriva de un incumplimiento contractual del empleador (El Peruano, 2016). Tal jurisprudencia se condice con la Casación Laboral N° 4258-2016 Lima, la cual establece que el daño debe atribuirse 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

Contrastación entre casaciones laborales

En consecuencia, en ambas casaciones N° 1225-2015 Lima y Casación Laboral N° 4258-2016 Lima el tribunal concluye que la responsabilidad del empleador frente a un accidente de trabajo o enfermedad profesional es contractual.

La Casación 18190-2016-LIMA marca una línea jurisprudencial opuesta a las establecidas en las casaciones laborales N° 1225-2015 Lima y N° 4258-2016 Lima

El criterio que subyace a la Casación 18190-2016-LIMA está relacionado al deber de prevención como una obligación de medios. La sola ocurrencia del Accidente de Trabajo no determinará la atribución automática de la responsabilidad del empleador, pues, para que ello ocurra, deberá demostrarse que existe una relación de causalidad entre el incumplimiento de una obligación de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte del empleador y el accidente de Trabajo. En otras palabras, deberá acreditarse

que el incumplimiento del empleador es consecuencia inmediata y directa de la ocurrencia del Accidente de trabajo.

La carga de la prueba consistió en acreditar el incumplimiento preventivo del trabajador.

Contrastación entre teorías con las casaciones laborales

La teoría de la responsabilidad contractual se condice con la Casación Laboral N° 1225-2015 Lima puesto y también es concordante con lo que señala la Casación Laboral N° 4258-2016 Lima., puesto que se le atribuye al daño 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 . El tribunal acoge tal teoría y concluye que la responsabilidad del empleador frente a un accidente de trabajo o enfermedad profesional es contractual. En ambas jurisprudencias no consideran los criterios de la ruptura del nexo causal.

Contrastación entre teorías con las casaciones laborales

La teoría del dolo se condice con los criterios de la Casación 18190-2016-LIMA en la cual establece que el daño está relacionado al deber de prevención como una obligación de medios. La carga de la prueba consistió en acreditar el incumplimiento preventivo del trabajador. En este caso la jurisprudencia considera los criterios de la ruptura del nexo causal; Primero el daño, segundo la antijuridicidad del daño, tercero la relación causal entre la conducta antijurídica y el daño causado y finalmente los criterios de imputación (subjetivos u objetivos).

6.2 Conclusiones

Los fundamentos jurídicos para eximir al empleador de la indemnización laboral ante la ocurrencia de accidentes de trabajo con ruptura de nexo causal tienen dos vertientes: una es la jurisprudencial (casaciones laborales) y la otra de carácter teórica. En este rubro el fundamento está en la teoría subjetiva de la responsabilidad civil y en el marco referencia de la ruptura del nexo causal.

Las teorías de la responsabilidad de la indemnización laboral ante la ocurrencia de accidentes de trabajo son la teoría de la responsabilidad contractual, la teoría del dolo o de la culpa y la teoría del riesgo social. Cada una de ellas propone criterios diferentes al momento de establecerse la responsabilidad civil en accidentes laborales.

Los principales fundamentos jurisprudenciales de la responsabilidad que permita eximir al empleador de la indemnización laboral ante la ocurrencia de accidentes están en la Casación N° 18190-2016-LIMA con base a la teoría del dolo o la culpa, la cual emite pronunciamientos diferentes a las casaciones laborales anteriores: Casación Laboral N° 1225-2015 Lima, Casación Laboral N.° 4258-2016 Lima. La Casación N° 18190-2016-LIMA sostiene que la sola ocurrencia del Accidente de Trabajo no determinará la atribución automática de la responsabilidad del empleador, pues, para que ello ocurra, deberá demostrarse que existe una relación de causalidad entre el incumplimiento de una obligación de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte del empleador y el Accidente de Trabajo.

El fundamento teórico de la ruptura del nexo causal dentro de la responsabilidad que permita eximir al empleador de la indemnización laboral ante la ocurrencia de accidentes de trabajo, considera los criterios de tal ruptura; Primero el daño, segundo la antijuridicidad del daño, tercero la relación causal entre la conducta antijurídica y el daño causado y finalmente los criterios de imputación (subjetivos u objetivos), la cual se condice con la teoría del dolo o la culpa que traslada la responsabilidad a la conducta negligente. Así, el agente causante del daño podría excusarse de la obligación a indemnizar, en tanto lograra acreditar su diligencia. La jurisprudencia reciente, en temas de indemnización por accidentes laborales, ha marcado una línea argumentativa en la dirección de la teoría del dolo, es así como el investigador asume esta última postura.

REFERENCIAS

- Acevedo González, K., & Yañez Contreras, M. (2016). Costo de los accidentes laborales: Cartejana-Colombia, 2009-2012. *Ciencias Psicológicas-Scielo, Uruguay*, 31-41.
- Acuña Arréstegui, M. E. (2017). *Los límites de la responsabilidad del empleador en el pago de indemnización por daños y perjuicios por accidentes de trabajo*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Facultad de Derecho.
- Bazán Delgado, N. R. (2019). *La carga probatoria en los procesos laborales sobre indemnización por accidentes de trabajo*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Facultad de Derecho. Escuela de Derecho.
- Benavides Bolaños, V. L. (2018). *Política Pública para el cumplimiento de indemnizaciones por accidentes laborales en la legislación ecuatoriana*. Ibarra-Ecuador: Universidad Regional Autónoma de los Andes. UNIANDÉS.
- Caballero Horna, D. (21 de Agosto de 2018). *Accidente de trabajo ¿en que ocasiones se debe indemnizar al trabajador?* Obtenido de Prevenir.com.pe: <http://prevenir.com.pe/2018/08/21/accidentes-de-trabajo-en-que-ocasiones-se-debe-indemnizar-al-trabajador/>
- Castillo Freyre, M., & Rivas Caso, G. (2014). La diligencia y la inejecución de las obligaciones. *Ius Veritas*, 130-141.
- Ceroaccidentes. (8 de Marzo de 2018). *Definición de "causas de los accidentes laborales" según la legislación peruana*. Obtenido de <https://www.ceroaccidentes.pe/>: <https://www.ceroaccidentes.pe/seguridad-y-salud-en-el-trabajo-definicion-de-causas-de-accidentes-laborales/>
- Coca Guzmán, S. J. (13 de Octubre de 2020). *Supuestos de ruptura del nexo causal (artículo 1972 del Código Civil)*. Obtenido de lpderecho.pe: <https://lpderecho.pe/supuestos-ruptura-nexo-causal-responsabilidad-derecho-civil/#:~:text=Hecho%20determinante%20de%20tercero,-Se%20presenta%20como&text=En%20este%20caso%2C%20si%20tanto,del%20da%C3%B1o%20ambos%20responder%C3%A1n%20solidariamente.&text=Par>
- De la Escalera, R. (01 de Mayo de 2017). *Indemnización por accidente de trabajo. El empleador siempre es responsable por cualquier daño al trabajador*. Obtenido de prevenir.com: <https://prevenir.com/seguridad-salud-trabajo/indemnizacion-por-accidente-de-trabajo/>
- Díez-Picazo, L. (2016). *La culpa en la responsabilidad civil extracontractual*. Madrid.

- El Peruano. (2 de Junio de 2016). *Suprema incorpora doctrina sobre accidentes de trabajo. Incumplimiento de normas en seguridad ocupacional genera indemnización ante daños.* Obtenido de elperuano.com.pe: <http://www.elperuano.com.pe/noticia-suprema-incorpora-doctrina-sobre-accidentes-trabajo-41531.aspx>
- Flórez Aristizabal, E. A., & Mojica Araque, C. A. (2020). Discrecionalidad judicial. Desarrollo de una categoría en continua construcción. *Utopía y praxis latinoamericana*. Año: 25, 50-60.
- Gestión, Legislación, Salud Laboral. (10 de Julio de 2018). *¿Qué es un incidente y un accidente?* Obtenido de Prevencionar.com.pe: <http://prevencionar.com.pe/2018/07/10/que-es-un-incidente-y-un-accidente/>
- La Ley. (13 de Febrero de 2017). *Los accidentes de trabajo siempre deben ser resarcidos por el empleador.* Obtenido de laley.pe: <http://laley.pe/not/3808/los-accidentes-de-trabajo-siempre-deben-ser-resarcidos-por-el-empleador>
- Londoño F., J., Restrepo O., H., Poveda V., J., Mehecha D., C., Rocha V., L. F., & Cortés L., J. M. (2015). Costo de las prestaciones causadas por accidentes laborales en trabajadores de la industria de la construcción afiliados a la ARP-ISS, seccionales de Caldas, Risaralda y Santander. *Fac. Nac. Salud Pública*, 121-147.
- Martín Román, Á., & Moral de Blas, A. (2015). *La duración de las bajas laborales en el sector industrial: un análisis regional.* Alcalá de Henares: XXXI Reunión Estudios Regionales.
- Mejía, C. R., Cárdenas, M. M., & Gomero-Cuadra, R. (2015). Notificación de accidentes y enfermedades laborales al Ministerio de Trabajo. Perú 2010-2014. *Scielo*, 11-12.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2009). *Salud y vida en el trabajo.* Ginebra: Asociación Internacional de la Seguridad Social y .
- Ortega Jurado, A. (2015). Teoría sobre la imputación de la responsabilidad en la reparación de los siniestros profesionales. *Universidad de Jaén*, 1-28.
- Perú, T. S. (2020). *Normativa de Seguridad y Salud en el Perú.* Obtenido de <https://todosobresstperu.com/>: <https://todosobresstperu.com/normativa-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-en-el-peru/>
- Puntriano Rosas, C. (3 de Diciembre de 2019). Indemnizaciones por daños al trabajador. *El Peruano*, págs. 1-2.
- Rubio Liniers, M. (s.f.). El análisis documental: indización y resumen en base de datos especializadas. *CINDOC-CSIC*, 1-13.

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE ANÁLISIS DE DOCUMENTAL DE LAS TEORÍAS

	Teoría de la responsabilidad contractual	Teoría del dolo o la culpa	La teoría de la responsabilidad social o la teoría del riesgo social
Análisis de la ruptura del nexo causal			

ANEXO 2

MATRIZ DE ANÁLISIS DE DOCUMENTAL DE LAS CASACIONES LABORALES

	Casación Laboral N° 1225-2015 Lima	Casación Laboral N° 4258-2016 Lima	Casación N° 18190- 2016-Lima.
Análisis de la ruptura del nexo causal			

ANEXO 3

MATRIZ DE ANÁLISIS DE DOCUMENTAL DE LAS CASACIONES LABORALES CON LAS TEORÍAS

Teorías de la responsabilidad civil en indemnización por accidentes laborales.	Casación Laboral N° 1225-2015 Lima	Casación Laboral N° 4258-2016 Lima	Casación N° 18190-2016-LIMA.
Teoría contractual			
Teoría subjetiva			
Teoría de la seguridad social			