

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Carrera de **DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

“EXCESIVA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO
TUITIVO DEL DERECHO LABORAL, EN EL
ACUERDO 1 DEL VI PLENO JURISDICCIONAL
SUPREMO EN MATERIA LABORAL Y
PREVISIONAL”

Tesis para optar el título profesional de:

ABOGADA

Autor:

Luz Karina Diaz Ocas

Asesor:

Mg. Magaly Janneth Castañeda Sánchez

<https://orcid.org/0000-0003-0600-1381>

Cajamarca - Perú

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	Cintha Cerna Pajares	47288627
	Nombre y Apellidos	Nro. Colegiatura

Jurado 2	Luis Carlos Polo Chavarri	26704060
	Nombre y Apellidos	Nro. Colegiatura

Jurado 3	Henry Silva Trujillo	40519458
	Nombre y Apellidos	Nro. Colegiatura

INFORME DE SIMILITUD - ANTIPLAGIO



DEDICATORIA

Dedicado a mi familia, mi principal impulso a lo largo de toda mi carrera
universitaria y en el día a día de mi vida.

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento infinito a mis padres por su apoyo incondicional, por su amor,
tolerancia y optimismo que siempre me han ofrecido.

A mi familia Defensorial, por brindarme su apoyo profesional y emocional durante
mi aprendizaje laboral, así como en el desarrollo de la presente investigación.

A ellos les debo mi mayor gratitud.

Tabla de contenido

JURADO CALIFICADOR	2
INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
TABLA DE CONTENIDO	6
ÍNDICE DE TABLAS	7
RESUMEN	8
CAPITULO I: INTRODUCCIÓN	9
1.1. Realidad problemática	9
1.1.1. Bases teóricas	10
a. Principio tuitivo	10
b. Responsabilidad Civil	13
c. Accidente de Trabajo	14
d. Responsabilidad civil en los accidentes de trabajo	16
e. Ruptura del Nexo Causal	19
1.2. Formulación del problema	21
1.3. Objetivos	21
1.4. Hipótesis	22
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	23
CAPÍTULO III: RESULTADOS	29
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	36
4.1. Limitaciones	36
4.2. Interpretación comparativa	36
4.3. Implicancias	51
CONCLUSIONES	54
REFERENCIAS	56
ANEXOS	60

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	22
Tabla 2	24
Tabla 3	24
Tabla 4	28
Tabla 5	32
Tabla 6	32

RESUMEN

A raíz de la publicación del sexto pleno jurisdiccional supremo en materia laboral y previsional- 2017, pudimos evidenciar existencia de una excesiva aplicación del principio tuitivo del derecho laboral, pues este pleno estable en su acuerdo 1, que en cualquier situación que provoque daño a la vida o salud del trabajador, siempre será responsable civilmente el empleador, en atención a que es el garante de la seguridad y salud en el trabajo. Ello en aplicación del art. 53 de la Ley N° 29783. Podemos afirmar que tal escenario se ha provocado a causa de amparar y proteger al trabajador, el cual es considerado la parte débil de la relación laboral, sin embargo, ello no justifica lo excesivo de su ejecución. Además, se puede advertir que no se ha examinado de manera correcta los elementos de la responsabilidad civil contractual, aplicable supletoriamente para resolver los casos de accidentes laborales, y tampoco se ha tomado en cuenta supuestos en los que existe la presencia de un quebrantamiento del nexo causal. Durante el desarrollo de esta investigación podemos manifestar que la aplicación de este pleno jurisdiccional perjudica a los empleadores que actúan diligentemente cumpliendo con las normas de seguridad que el estado exige, en relación con su deber de prevención.

PALABRAS CLAVES: Principio tuitivo, derecho laboral, responsabilidad civil, accidentes de trabajo.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La rama del derecho laboral surge como resultado de la necesidad de regular la relación jurídica entre trabajador y empleador, a fin de que los derechos y deberes sean equitativos para ambas partes, reconociendo en todo momento la diferencia de hecho que se muestra entre los integrantes de la relación jurídica de trabajo, al considerar como parte débil al trabajador. La estructura del derecho del trabajo responde a la desigualdad que existe y existirá entre ambas partes. Por ello, el papel que asume el Estado está dirigido a equilibrar dicha desigualdad, a fin de cautelar los derechos del trabajador.

Bajo este contexto es que se fija una serie de principios sobre los cuales el Estado debe actuar en la regulación de las relaciones laborales. Así pues, entre otros, se reconocen explícitamente los principios de igualdad de trato, irrenunciabilidad de derechos y retroactividad de las leyes cuando sean favorables a los trabajadores. Asimismo, se puede valorar al principio tuitivo como un "principio base" a partir del cual surgen los otros principios.

1.1.1. Bases teóricas

a. Principio tuitivo del derecho laboral.

Este principio protector, se plasma en tres reglas: el in dubio pro-operario, la norma más favorable y la condición más beneficiosa se aplica al trabajador. En ese sentido, la (Constitución Política del Perú), en su artículo 26 inciso 3., regula el principio de la interpretación favorable al trabajador, de la siguiente formas:

Artículo 26.- En la relación laboral, se respetan los siguientes principios.

(...)

3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

Este último principio (inciso 3) es también conocido por la doctrina laboralista, como el principio *in dubio pro-operario*, mediante el cual se determina que, al existir varias interpretaciones de una misma norma, se debe elegir entre ellas la que en su aplicación resulte más favorable para el trabajador. Para (Tomaya Miyagusuku, 2017) el *in dubio pro-operario* es un principio según el cual, en situación de “duda” de una norma, tendrá que ser interpretada a favor del trabajador. Es uno de los principios más utilizado en la rama laboral en las demandas, en los reclamos. Por lo general, la doctrina laboral asume el criterio de que la “duda” favorece al trabajador. Además, únicamente se debe aplicar cuando verdaderamente existe una norma que puede ser interpretada en diversos sentidos o formas, es decir cuando hay una auténtica duda. No se trata de corregir la norma, tampoco de integrarla, se utiliza cuando existe una norma y exclusivamente para determinar el verdadero sentido dentro de varios posibles (Plá Rodríguez, 1978).

Por otro lado, respecto al principio de la norma más favorable el cual está dirigido a que si en un caso en concreto existe dos o más normas, cuya aplicación se discute, ante tal situación se debe elegir la norma que es más favorable para el trabajador. (Pasco Cosmópolis, 1994) citando a Plá Rodríguez, refiere que la regla de la norma más favorable fija que en caso de que haya más de una norma aplicable, se debe optar por aquella que sea más

favorable, a pesar de que no sea la que hubiese concernido según los criterios clásicos sobre la jerarquía de la norma.

Otra manifestación del principio protector es el principio de la condición más beneficiosa, criterio por el cual la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe disminuir las condiciones más favorables en que pudiera encontrarse un trabajador (Pasco Cosmópolis, 1994) . La aplicación de esta regla supone la conservación de las ventajas o derechos obtenidos por el trabajador, en virtud de un evento anterior frente a otro ulterior que pretende su exclusión o su sustitución peyorativa (Paredes Infanzón, 2018). De ese modo, el principio tuitivo ha generado que en la actualidad, el derecho del trabajo responda al objetivo de establecer un amparo predominante al trabajador, por ser considerado la parte débil de la relación laboral. Haciendo alusión a las clásicas funciones del Derecho del Trabajo, basadas en la formulación de un derecho tuitivo y protector al trabajador con mecanismos compensatorios Así, Guillermo Boza (2014) afirma que; estamos ante un ordenamiento eminentemente tuitivo, que busca proteger o defender determinados derechos o intereses del trabajador.

De igual manera, Gamonal Contreras (2013) establece que, el principio proteccionista o de favor, se funda en la falta de libertad originaria y consecuente del trabajador. Esta carencia de independencia, por la necesidad de laborar, explica la protección especial hacia el trabajador. Por ello, nuestra legislación ha generado mecanismos y garantías, para que esa desigualdad a la que se alude disminuya.

Sin embargo, este principio tuitivo del derecho laboral genera que las disposiciones que se emanan favorecen considerablemente al trabajador, dejando en

situación de desventaja al empleador, situación que se refleja ampliamente cuando ambas partes se encuentran en un proceso judicial, por ejemplo. A propósito de la implementación de mecanismos de protección al trabajador, en diciembre de 2017 se realizó el sexto pleno jurisdiccional supremo en el tipo de materia previsional y laboral, donde el primer acuerdo con unanimidad, en relación con la responsabilidad civil- en adelante R.S por accidente de trabajo, en concordancia con el art. 53 de la Ley 29783 - en adelante LSST- fue que en cualquier hecho de daño para la vida o la salud del trabajador, será siempre responsable el empleador, como garante de la salud y seguridad en el trabajo (VI Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional., 2017). Para mayor alcance, es importante desglosar figuras jurídicas que se desarrollan en el acuerdo señalado, las cuales se analizarán a continuación:

Iniciamos con el artículo 53 al que hace referencia el pleno, señala que: la falta de cumplimiento del empleador de su deber de prevención provoca la obligación de solventar las indemnizaciones a las víctimas, o a sus derechohabientes, en casos de accidentes de trabajo y también cuando se produzcan enfermedades profesionales. En el caso en que producto de la vía inspectiva se haya comprobado de manera fehaciente el menoscabo al trabajador, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo determina el pago de la indemnización respectiva (Ley N° 29783).

Ahora, en relación a los plenos jurisdiccionales, podemos indicar que se tratan de la realización de foros que propician el análisis y debate de los primordiales problemas concernientes al ejercicio de la función jurisdiccional. Tal como lo establece el artículo 112 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, en donde se establece que: “Los integrantes de las Salas Especializadas pueden reunirse en plenos jurisdiccionales nacionales, regionales o distritales a fin de concordar jurisprudencia

de su especialidad, a instancia de los órganos de apoyo del Poder Judicial.” (Decreto Legislativo N° 767). Así pues, un pleno jurisdiccional supremo se desarrolla para llegar a “acuerdos” respecto de situaciones de hecho que se presentan durante la resolución de determinados casos. En ese sentido, el pleno tiene como finalidad uniformizar las interpretaciones que se realizan de las normas aplicadas a casos en específicos.

b. Responsabilidad civil

Para determinar la noción de R.S., debemos recordar que en el lenguaje técnico jurídico, tradicionalmente, la expresión “responsabilidad civil” evoca la idea de un daño sufrido por alguien y la obligación de repararlo a cargo de otra persona. Tal reparación del daño sufrido establece una consecuencia de la comprobación de la responsabilidad. La noción de ello está referida a que si por una acción propia se causa un daño a otro, corresponde a un principio de responsabilidad hacer que el costo de la reparación sea adjudicado al autor del hecho dañoso y que no quede a responsabilidad de la víctima, en estrecha conexión con esta idea está la convicción de que, para ser responsable, el agente debe ser una persona a la que le puedan atribuir los actos perpetrados (Visintini, 2015).

Hay dos tipos de R.S., a conocer: la R.S. contractual y la R.S. extracontractual. El primero, está orientado al deber de resarcir que nace como consecuencia del incumplimiento de una obligación contenida en un contrato que ha generado perjuicios a una parte de la relación contractual. El segundo, se trata de la R.S. extracontractual, la misma que a diferencia de lo que sobreviene con la primera, la obligación de resarcir el daño ocasionado no surge de un acuerdo de voluntades, sino que es autónomo a cualquier relación jurídica precedente entre las partes. Los

alcances de este tipo de responsabilidad están regulados en la sección sexta del Código Civil - en adelante C.C.-.

En los casos de R.S. por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, debemos acudir a las disposiciones establecidas en el C.C. Aunado a ello se deberá también recurrir a la Ley N° 28973¹, dado que dicho cuerpo legal contiene algunas disposiciones referentes a la R.S. del empleador. Asimismo, debemos revisar lo establecido el D. S. N° 005-2012-TR, Reglamento de la LSST.² (en adelante RLST).

c. Accidente de trabajo.

Entendemos como accidente de trabajo, a aquel hecho repentino que se produce como consecuencia o durante el trabajo y que produce lesiones físicas, invalidez o muerte de un trabajador. También incluye lesiones relacionadas con el trabajo las cuales ocurren en el cumplimiento de las órdenes de un empleador o en el desempeño del trabajo asignado incluso los cuales se producen en la realización de mandatos del empleador así sea fuera del lugar y de las horas de trabajo. Los accidentes laborales también incluyen a los que se producen durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo proporcione el empleador (Campos Rivera, 2012)

Asimismo, el glosario de términos comprendido en el Reglamento de la LSST nos brinda la definición de accidente laboral, el siguiente:

“Accidente de trabajo: Será todo suceso repentino que surja por causa o con ocasión del trabajo y que cause en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación

¹ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 20 de agosto de 2011.

² Publicado en el Diario Oficial El Peruano el 25 de abril de 2012.

funcional, una invalidez o incluso la muerte. Asimismo, será accidente laboral aquel que se produzca en la realización de mandatos del empleador, o durante el cumplimiento de una acción bajo su autoridad, y aun fuera de las horas y del centro de trabajo,” (Decreto Supremo N° 005.2012-TR)

Bajo la misma línea, debemos tener presente que, coexisten otras formas de catalogar a los accidentes de trabajo; sin embargo, indicaremos los que se encuentran contenidos en el glosario de términos del RLSST (Decreto Supremo N° 005.2012-TR), según el cual los accidentes de trabajo pueden configurarse como accidente leve y accidente incapacitante. Por otro lado, según el nivel de incapacidad los accidentes laborales podrían ser: Permanente, total temporal y accidente mortal. Así también, es oportuno mencionar que existen diversas causas que pueden originar los accidentes de trabajo para lo cual nos guiaremos de lo establecido, también, en el léxico de términos incluido en el RLSST (Decreto Supremo N° 005.2012-TR), el cual señala que las causas de accidentes pueden ser uno o diversos sucesos relacionados que concurren para constituir el accidente. Estos pueden ser, la falta de control, factores propios, factores del mismo trabajo, causas inmediatas, condiciones y actos subestándares.

Teniendo claro la definición de R.S., así como la definición y las implicancias de los accidentes de trabajo, debemos determinar, sobre qué tipo de responsabilidad surge en los accidentes laborales, ya que como se señaló en párrafos anteriores, la R.S. puede ser contractual o extracontractual.

d. Responsabilidad civil en los accidentes de trabajo

Al respecto, recordemos que al celebrar un contrato de trabajo verbal o escrito, la obligación principal del empleador es pagar los salarios del empleado

y proporcionar servicios personales. Sin embargo, estas no son las únicas obligaciones derivadas de este contrato, existiendo otras obligaciones, como las obligaciones de seguridad y protección que tienen los empresarios hacia sus trabajadores. Así pues, el numeral I del Título Preliminar de la LSST, define de la siguiente manera al Principio de Prevención:

“En el centro laboral, el empleador debe garantizar los medios y condiciones que salvaguarden el bienestar, la salud y la vida de sus trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo de trabajo, prestan servicios o se hallan dentro del ámbito del centro de labores. Debe tenerse en cuenta factores laborales, sociales y biológicos.”. (Ley N° 29783)

La consecuencia del incumplimiento al **principio de prevención** en el tema civil es reparar económicamente al trabajador afectado o a sus familiares, a través de cancelaciones de indemnizaciones, gastos hospitalarios y sepelio de ser necesario. (Mori Carbonel, 2016). Ello está vinculado con el principio de responsabilidad regulado por el numeral II del título introductorio o preliminar de la LSST, el cual refiere que los empleadores asumirán las consecuencias económicas, jurídicas y de otra índole que se deriven de los accidentes o enfermedades que sufran los trabajadores en el ejercicio o producto de su trabajo, con sujeción a la normativa vigente.

Del mismo modo, los empleadores tienen que cumplir con el **principio de protección** a favor de los empleados, debiendo asegurar condiciones laborales adecuadas que garanticen una continua condición física, psíquica y social saludable. El numeral IX del título introductorio de la (Ley N° 29783) prescribe que las condiciones señaladas deben estar enfocadas a:

- Que la labor se desenvuelva en un espacio sano y seguro,
- También que los ambientes y/o condiciones laborales estén alineadas con la dignidad y el bienestar de los empleados, además propongan medios eficientes para el cumplimiento de los objetivos individuales que tengan los empleados.

Sobre el particular, respecto a los principios desarrollados en párrafos anteriores, se tiene que la (Casación Laboral) N° 25875-2018 se afirma la necesidad de tomar muchas medidas técnicas preventivas para eliminar o reducir los riesgos en el cumplimiento de las normas laborales. Las medidas destinadas a prevenir tales riesgos para la salud se denominan prevención. Por tanto, se entiende por prevención el acto de anticiparse a una determinada situación para evitar que se produzca. Apostamos por actividades encaminadas a identificar situaciones de peligro, prevenir su ocurrencia y, en su caso, tomar las acciones de protección necesarias frente a posibles peligros concretos, aumentando así el nivel de seguridad en el trabajo.

Habiendo analizado entonces que a raíz del surgimiento de la relación laboral, además de otras obligaciones, el empleador tiene que cumplir con el deber de prevención, protección y responsabilidad incluso, frente a sus trabajadores. Bajo este criterio y de acuerdo con lo establecido en la (Casación N° 2142-2022-Lima), podemos afirmar que el régimen de responsabilidad ajustable en casos de accidentes laborales es de carácter contractual.

Ahora bien, siguiendo con la línea de análisis de las figuras jurídicas que se muestran en el acuerdo 1 del mencionado pleno casatorio, es conveniente también desarrollar los elementos de la R.S.. Así pues, como toda persona jurídica, la R.S.

tiene elementos que forman la base de su análisis, estos son conducta antijurídica, daño, causalidad y atribución, como se define a continuación.

La conducta antijurídica es cualquier acto que viola la ley a través de una conducta ilegal, abusiva o excesiva. Por su parte, el daño es toda lesión que sufran los bienes jurídicos de una persona por acción u omisión de un tercero, pudiendo ser daño personal, daño patrimonial o ambos. Se entiende, por nexo causal a la relación de causa-efecto existente entre el menoscabo sufrido por la víctima y la conducta antijurídica realizada por el presunto agente responsable, ya que de no existir tal vinculación, dicho comportamiento no generaría una obligación legal de pagar una indemnización. Por último, los factores de atribución son aquellas conductas que justifica la transferencia de las consecuencias económicas del daño sufrido por la víctima al responsable. En el caso de responsabilidad contractual, el factor de atribución es la culpa y en el caso de la responsabilidad extracontractual, son la culpa y el riesgo creado, regulados por los arts. 1969 y 1970 del C.C.

Cuando nos referimos a la responsabilidad contractual, como se indicó el factor de atribución que se analiza es la culpa, la cual presenta tres grados de intensidad, regulado por el C.C, este cuerpo legal precisa en su art.1318 que procede con dolo quien no ejecuta sus obligaciones. Asimismo, el art. 1319, señala que incide en culpa inexcusable aquel que por negligencia grave no ejecuta su obligación y que se tratará de culpa leve, cuando se omita alguna diligencia habitual ordinaria requerida por la propia esencia de la obligación y pertenezca a condiciones de las personas, del propio lugar y del tiempo, según el párrafo del artículo 1320 de la normativa civil.

En cuanto a los accidentes laborales la (Casación Laboral N° 5741-2017 Lima) establece que la relación de causalidad es el comportamiento indebido del empresario

(Inejecución de las obligaciones tradicionales o legales relativas a la salud, la seguridad y la protección) que tenga como consecuencia un daño (accidente) al trabajador y la necesidad de realizar las tareas que comúnmente realiza en el lugar de trabajo

e. Ruptura del nexo causal

Así mismo, cuando se pretenda determinar de la R.S. del empleador es importante también desarrollar si corresponde o no aplicar las circunstancias del quebrantamiento de nexo causal, los cuales son; caso fortuito o fuerza mayor, hecho concluyente de tercero y hecho del propio agente que es víctima. En la esfera de la jurisprudencia laboral y a criterio de la Casación Laboral N° 18190-2016 – Lima, estas tres hipótesis pueden definirse de la siguiente manera:

- Casos fortuitos o fuerza mayor: Se caracterizan por ser extraordinarios, imprevisibles e irresistibles.
- Hecho relevante de tercero: En el cual, es la intervención de un tercero distinto del imputado, que es víctima, agraviado o directamente responsable.
- Las propias acciones de la víctima: Podemos indicar que es la víctima quien interviene en la conducta dañina. Esta figura exime de responsabilidad al presunto responsable.

En aplicación de estos supuestos de ruptura del nexo causal, la Casación. N.º 3407-2000 Lima, resuelve que habiendo establecido que el hecho dañoso fue el resultado de la negligencia de la propia persona agraviada, es claro que el demandado no está obligado a indemnizar los daños de conformidad con el art. 1972 del C.C, por otro lado, el artículo 1973 del C.C establece que “Si la imprudencia solo hubiere

Concurrido en la producción del daño, la indemnización será reducida por el Juez según las circunstancias”. Es decir si existen factores que contribuyen al evento dañoso. Y al no probarse que el daño se produjo por negligencia del demandado, se rompe la causalidad, y en consecuencia, no se aplica la regla anterior.

Del mismo modo en la sentencia recaída en el (Expediente N° 000761-2019-0-1-1601-SP-LA-02) en donde se comprobó la presencia de quebrantamiento del nexo causal, pues el empleado se expuso a una situación de peligro al estar descansando dentro de su horario de trabajo, incumpliendo sus deberes como trabajador.

Es oportuno mencionar que todo lo desarrollado en este capítulo nos ayuda a entender el contexto de lo concertado en el acuerdo 1 del pleno en cuestión, sobre a la responsabilidad civilmente que siempre debe asumir el empleador en casos de accidentes laborales, en aplicación del artículo 53 de la LSST, el cual como indicamos en párrafos anteriores, corresponde a una R.S. de carácter contractual por la existencia del vínculo laboral entre las partes. Es así como, podemos reiterar que este acuerdo es una muestra fehaciente de la aplicación del principio tuitivo el cual se está realizando de manera excesiva, conforme a las razones que se expresarán en el capítulo de resultados y discusión.

1.2. Formulación del problema

El acuerdo 1 adoptado en el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, refleja la existencia de una excesiva aplicación del principio tuitivo a favor del trabajador. En ese contexto, la investigación responde a la siguiente interrogante:

¿Cuáles son los fundamentos jurídicos que determinan la excesiva aplicación del principio tuitivo del derecho laboral en la responsabilidad civil de los empleadores en casos de accidentes laborales, en atención al acuerdo 1 del VI Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional?

1.3. Objetivos

Objetivo General:

Determinar los fundamentos jurídicos de la excesiva aplicación del principio tuitivo del derecho laboral en la responsabilidad civil del empleador en casos de accidentes de trabajo, en atención al acuerdo 1 del VI Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional.

Objetivos Específicos:

- Desarrollar el contenido jurídico del principio tuitivo del derecho laboral en la legislación nacional.

- Estudiar y analizar el acuerdo 1 desarrollado en el VI Pleno señalado, de conformidad con la doctrina, jurisprudencia y normativa aplicable.

- Analizar los elementos de la responsabilidad civil- contractual, el cual se aplica supletoriamente en los accidentes de trabajo.

- Desarrollar los supuestos de fractura del nexo causal en la responsabilidad contractual laboral.
- Identificar si la aplicación del acuerdo 1 del VI Pleno mencionado representa una “excesiva” protección al trabajador, perjudicando de ese modo a los empleadores que actúan diligentemente, cumpliendo las normas de seguridad que el estado exige.

1.4. Hipótesis

Los fundamentos jurídicos que determinan la excesiva aplicación del principio tuitivo del derecho laboral en los casos de responsabilidad civil de los empleadores en accidentes de trabajo en atención al acuerdo 1 del VI Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional son:

1. La responsabilidad civil en accidentes de trabajo es de naturaleza contractual, por tanto, la obligación de indemnizar el daño causado es del sujeto que no cumple con sus obligaciones, ya sea por dolo, culpa inexcusable o culpa leve.
2. Los fundamentos del acuerdo 1 del mencionado pleno, en lo referente al nexo causal de la responsabilidad contractual laboral, no considera los supuestos de la fractura causal.
3. La Constitución Política del Perú no ampara el ejercicio abusivo del derecho, en ese sentido, no se puede desnaturalizar los objetivos o finalidades propias de las figuras jurídicas aplicables a la indemnización en accidentes de trabajo, con el propósito de amparar al trabajador, ya que el principio tuitivo del derecho laboral no puede usarse de forma ilegítima.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA**2.1 Tipo de investigación**

Se trata de una investigación dogmática-Jurídica, elaborado bajo el enfoque cualitativo, por cuanto se evaluó e interpretó, la doctrina y normativa peruana, bajo los criterios de conveniencia para realizar el presente trabajo. Su alcance es descriptivo, ya que se puntualiza lo analizado en las normas y artículos seleccionados. El diseño de la investigación es transversal y no experimental, porque no se manipuló las variables, sino que, se transmitió e interpretó la información hallada, en tanto se busca ampliar el conocimiento teórico y general sobre el derecho laboral, en específico, en temas de responsabilidad civil del empleador en caso de accidentes que sufran sus trabajadores.

2.2 Población y muestra**Tabla 1**

Pleno Jurisdiccional y normativa los cuales conforman unidad de análisis de la investigación.

POBLACIÓN	MUESTRA
VI Pleno Jurisdiccional en Materia Previsional y Laboral-2017	Acuerdo 1

Normativa Nacional	Constitución Perú	Política	Art.103
			Art. 26
			Art.1985
	C.C		Art. 1318
			Art. 1319
			Art. 1320
			Art. 1314
			Art. 1969
			Art. 1970
			Art.1972
			Art. 1973
		LSST	Numeral I del Título Preliminar
			Numeral II del Título Preliminar
			Numeral IX del Título Preliminar
			Art. 48
	D. S. N° 005-2012 - TR, Reglamento de la LSST.	Art. 53	
		Art. 79	
	Decreto Legislativo 767- Ley Orgánica del Poder Judicial	Glosario de términos	
		Art. 85	
		Art. 94	
		Art. 112	

La presente tabla muestra la normativa internacional y nacional estudiada en la investigación, los cuales tienen relación directa con el tema propuesto.
Fuente: Elaboración Propia

Tabla 2

Jurisprudencia que conforma unidad de análisis de la investigación.

	POBLACIÓN	MUESTRA
Jurisprudencia	09 sentencias	Cas. Laboral N° 25875-2018-Tacna.
Nacional		Cas. N° 2142-2022-Lima
		Cas. Laboral N° 5741-2017- Lima
		Cas. Laboral N° 18190-2016-Lima
		STC. Exp. 00761-2019-0-1-1601
		Cas. N° 3407-2000-Lima.
		Cas- Laboral N° 1225-2015- Lima.
		Cas. Laboral N° 4258-2016,-Lima.
		EXP N.° 06512-2015-PHD/TC.

La presente tabla muestra la jurisprudencia nacional utilizada en la investigación, las cuales están vinculadas al tema propuesto.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3

Doctrina que conforma la unidad de análisis de la investigación

	POBLACIÓN	MUESTRA
Doctrina Internacional	15 publicaciones jurídicas revisadas.	7 publicaciones jurídicas escogidas.
Doctrina Nacional	25 publicaciones jurídicas revisadas.	18 publicaciones jurídicas escogidas.

La presente tabla muestra la doctrina internacional y nacional estudiada en la presente investigación, señalando las publicaciones seleccionadas que guardaban estricta relación con el tema propuesto.

Fuente: Elaboración propia

2.3 Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Las técnicas utilizadas fueron documentales y existieron dos técnicas en esta investigación, la primera fue el uso del Internet, el cual me permitió adquirir información legal actualizada, de igual manera información doctrinaria en bibliotecas virtuales. La segunda técnica fue la observación documental que consistió en la revisión y lectura de artículos, sentencias, normas jurídicas, en correlación al tema principal; que es la responsabilidad en materia civil en casos de accidentes de trabajo, vinculado con el acuerdo primero del pleno señalado, lo cual nos permitió responder a nuestros objetivos. En cuanto a los Instrumentos: Se utilizó fichas de observación³ para recolectar datos sobre la información encontrada, estos datos se consiguieron a través de la técnica de observación. El segundo instrumento, fue un análisis de contenido, puesto que se basa en la lectura textual, siguiendo el método sistemático, objetivo y replicable. Por último, se utilizó una ficha bibliográfica⁴, los cuales, permitieron recoger información bibliográfica de las fuentes documentales. En esta unidad de registro se apuntaron textos que identificarán a la información de las fuentes escogidas, permitiéndonos posteriormente tener los datos necesarios para hacer una correcta cita.

2.4 Procedimiento

Para obtener información se recurrió a internet, donde se hizo la búsqueda de doctrina en libros virtuales que brinda la plataforma del Aula Virtual UPN Cajamarca, además se acudió a Google académico, con la finalidad de acceder a los artículos completos que eran de interés para esta investigación, también nos

³ Anexo N° 1 Ficha de Observación

⁴ Anexo 2: Ficha Bibliográfica

permitió obtener información con fuente confiable. Por otro lado, se revisó el sitio web especializado; La Ley, donde se emiten reseñas relacionadas principalmente con el derecho con informes autorizados de juristas especializados en temas de derecho. Del mismo modo, se acudió al sitio web, que lleva por nombre; Diario Oficial “El Peruano”, pues recoge sentencias en su versión completa. Asimismo, se analizaron libros en físico a fin de obtener mayor conocimiento respecto a cuestiones generales y específicas del derecho laboral y el derecho civil en nuestro ordenamiento jurídico.

2.5 Análisis de datos

Luego de la búsqueda y compilación de datos por internet, se utilizó los instrumentos indicados precedentemente a fin de realizar el análisis de los datos recolectados. Aunado a ello, se realizó la interpretación crítica de la normativa laboral que regula la institución materia de investigación, y el sistema jurídico de la R.S. en el ordenamiento jurídico peruano. Además, la indagación de lo recolectado estuvo bajo la aplicación del método dogmático, razonando la posible justificación del porque se propugnó los fundamentos jurídicos que sustentaron la protección al trabajador en el primer acuerdo del pleno en cuestión. Por ende, se consideraron artículos dogmáticos y sentencias, que ayudaron a la concretización del criterio adoptado.

2.6 Aspectos éticos

Se obtuvo información de distintas fuentes, las cuales fueron mencionadas precedentemente. En ese sentido, se aplicó las normas APA, para citar a cada autor de los artículos escogidos. Ello, para respetar la normativa de derechos del autor y evitar el plagio.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

En el proceso de investigación se analizó doctrina y jurisprudencia, dando priorización a los artículos publicados desde el año 2010, en idioma español. Sin embargo, también encontraremos información de años anteriores, los cuales fueron escogidos también, pues representaban nociones trascendentales para la realización de la investigación. En el proceso se utilizaron las palabras claves señaladas precedentemente. Es oportuno recalcar que, a pesar de la abundancia de información hallada, muy poca de ella tenían el contenido relacionado directamente a la pregunta de investigación y/o al objetivo general, pues la información en su mayoría estaba orientadas a nociones generales de las palabras claves utilizadas para la búsqueda. Así también, se estudió normativa peruana en lo concerniente a la salud y bienestar en el trabajo y ser responsable civilmente a consecuencia de los accidentes laborales. Finalmente, de ellos se seleccionaron los artículos que a mi criterio engloban y tienen más relevancia para el desarrollo de este trabajo de investigación. Los resultados se pueden observar a detalle en las siguientes tablas y posteriormente se realiza el análisis de lo establecido en dichas tablas en el capítulo de discusión.

Tabla 4

Resultado General de las unidades de estudio de la jurisprudencia nacional.

Expediente N°	Tema	Medida de Resultado
Casación Laboral N° 1225-2015, Lima.	R.S. en accidentes de trabajo.	Se considera, que era responsabilidad del demandante demostrar el cumplimiento de todas las obligaciones legales y contractuales, especialmente las obligaciones de seguridad. Pero no prueba haber actuado con la diligencia ordinaria en el cumplimiento de su deber de asegurar la creación de medios y condiciones en el trabajo. Protegiendo la integridad de sus empleados.

Casación Laboral N° 4258-2016- Lima.	R.S. en accidentes laborales.	Determina que, en el caso de un A.T, tan pronto como se compruebe que el trabajador ha sufrido un daño, debe atribuirse al incumplimiento por parte del empleador de su deber preventivo, es decir, la obligación del empleador de indemnizar a la víctima. o su sucesor.
Casación 18190-2016- Lima	N° Incumplimiento o conducta antijurídica del empleador para atribuirle la R.S. en accidentes de trabajo.	En este proceso, se determinó que si bien se ha probado el accidentes de trabajo, pero no se ha demostrado que la parte demanda haya cometido ningún tipo de conducta antijurídica o mala conducta, por lo que no se les puede exigir responsabilidad.
Casación Laboral N° 25875-2018- Tacna.	La prevención y protección en la prestación de labores.	Siendo evidente que las condiciones de trabajo plantean riesgos para la salud de los trabajadores. Por lo tanto, se deben tomar muchas precauciones técnicas para eliminar o reducir los riesgos en la aplicación de las normas laborales. Estas medidas destinadas a prevenir riesgos para la salud se denominan prevención.
Casación Laboral N° 5741-2017- Lima	El nexo de causalidad en el accidente de trabajo.	El nexo de causalidad supone que debe existir un vínculo entre el comportamiento ilícito del empresario (obligaciones legales o tradicionales relativas a la salud, la seguridad y la protección) que cause daños (accidentes) a los trabajadores y la actividad normalmente desarrollada en el lugar de trabajo de la empresa. ”.
Casación Laboral N° 18190-2016- Lima	Hipótesis de la ruptura del nexo de causalidad.	El evento fortuito o fuerza mayor deben ser anormales, impredecibles, irresistibles. Extraordinario, impredecibles. Los hechos determinados por terceros: En este caso, la causa original es la acción del demandado y la causa externa es el hecho determinado por terceros. Hechos propios de la víctima, en estos casos, la propia víctima interviene para provocar el hecho dañoso. Esta situación exime de responsabilidad al presunto responsable.
STC. Exp. 00761-2019-0-1-1601	Existencia de la ruptura del nexo causal.	En este caso, sujeto a determinación, hubo quebrantamiento de causalidad porque el trabajador estuvo expuesto a una condición de peligrosidad o mayor vulnerabilidad al descansar durante la

			jornada laboral y no cumplir con sus deberes como trabajador. Por lo tanto, no se le puede imponer R.S. a su empleador.
Casación 3407-2000-Lima.	N°	Existencia de la ruptura del nexo causal.	El demandado claramente no estaba obligado a reparar los daños porque sostuvo que el hecho dañino fue el resultado de la imprudencia del demandante., en aplicación del artículo 1972 del C.C.
Casación 2142-2022-Lima	N°	R.S. en las relaciones laborales.	En base al surgimiento de la relación laboral, además de otras obligaciones, el empleador tiene que cumplir con el deber de prever, protección y responsabilidad incluso, frente a sus trabajadores, podemos afirmar que el tipo de responsabilidad que debe aplicarse en situaciones de accidentes de trabajo es de carácter contractual.

La presente tabla muestra los datos principales de la jurisprudencia analizada a nivel nacional.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5

Resultados principales de las unidades de análisis a nivel doctrinario

Autor	Año	Título	Medida de Resultado
MEZA YANCEZ, Lays	2017	Favorabilidad en el derecho procesal del trabajo: aplicación estricta o ilimitada.	El derecho procesal laboral puede perder parte de la imparcialidad, que caracteriza del derecho, escudándose en un proteccionismo que, si bien es necesaria por tratarse de partes con características particulares, no justifica su sobre aplicación.
PUNTRIANO ROSA, César	2017	Apuntes al VI Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional.	La norma no establece que un empleador sea automáticamente responsable por los daños a la vida o la salud que sufra un trabajador. Los empleadores no deben ser considerados responsables si pueden demostrar que actuaron con la debida diligencia.
ORDOÑEZ ESCOBEDO, Claudia	2019	La determinación de la responsabilidad patrimonial del empleador ante accidentes de trabajo.	Antijuricidad: una conducta que infringe el ordenamiento jurídico; por lo que, una conducta antijurídica es “aquella que infringe un deber legal u obligación contractual que causa daño a una persona. Daño: todo menoscabo de un bien jurídicamente protegido por nuestro ordenamiento legal. Factor de atribución: fundamento por el cual el actor del daño debe responder por el incumplimiento incidido, donde se determina si este incurrió en dolo o culpa y el nexo de causalidad: es la relación entre el daño generado y el incumplimiento alegado; es decir, que hay una acción que produce tal efecto dañoso.
VISINTINI, Giovana	2015	¿Qué es la R.S.?: fundamentos de la disciplina de los hechos ilícitos y del incumplimiento contractual	La R.S. es el daño sufrido por alguien y la obligación de repararlo a costa de otro. La indemnización de los daños sufridos se realiza como consecuencia de la confirmación de la responsabilidad. Aquí está la matriz original: El principio de responsabilidad es que si las acciones de uno causan daño a otra persona, el costo

de reparar el daño corre a cargo del autor de la acción dañina.

FERNÁNDEZ LEÓN, W.	2014	El mito de la igualdad de armas.	Se define como el equilibrio de posiciones de las partes en el proceso, la igualdad de oportunidades, la adecuada uniformidad de medios y la equivalencia de poderes para el cumplimiento de sus respectivas funciones.
BARNEY CRUZ, O.	2015	Defensa a la defensa y abogacía.	El derecho de defensa consiste en: la posibilidad jurídica y material de defender los derechos e intereses de una persona ante los tribunales y autoridades a fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad entre las partes y ejercer su derecho de contradicción.
R. Mariños, Rina	2016	Criterios jurídicos para la unificación del régimen dual de la R.S. a nivel del ordenamiento civil peruano	Para responsabilizar a la parte que supuestamente realizó el daño, es necesario probar la existencia del daño causado a terceros y el daño resultante del incumplimiento de las obligaciones contractuales amparadas por el régimen de R.S. contractual.

La presente tabla muestra los resultados generales y medidos de resultado analizados en la investigación propuesta.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 6

Resultados generales de las unidades de análisis de la normativa nacional

Cuerpo	Artículo/s	Medida de Resultado
Normativo		
Constitución Política del Perú	Art. 26 Art. 103	Principios que regulan la relación laboral La Constitución Política del Perú no ampara el abuso del derecho
Ley N° 29780, LSST	Numeral I del Preliminar. Numeral II del Preliminar. Numeral IX del Preliminar-	Principio de Prevención Responsabilidad y Protección

	Art. 48	Rol del Empleador
	Art. 53	Indemnización por daños a la salud en el trabajo
	Art. 79	Obligaciones del Trabajador
Decreto Supremo N° 005-2012-TR, Reglamento de la LSST	Art. 85	Los empleadores deben desarrollar, establecer y revisar periódicamente procedimientos para el seguimiento, la medición y la recopilación regulares de datos sobre el desempeño en materia de salud y seguridad en el centro de labores.
	Art. 94	Para consecuencia de lo regulado en el art. 53 de la LSST es necesario que se acredite que la causa concluyente del daño sufrido es consecuencia directa del trabajo desempeñado y del incumplimiento por parte del empleador de las normas de salud y seguridad en el trabajo.
Código Civil	Art. 1985	Relación de Causalidad
	Art. 1318	Incurre con dolo aquel que deliberadamente no ejecuta la obligación.
	Art. 1319	Procede en culpa inexcusable aquel que por negligencia grave no ejecuta la obligación.
	Art. 1320	Opera con culpa leve cuando omite la diligencia habitual u ordinaria requerida por la propia naturaleza de las obligaciones y que pertenezca a las circunstancias de las personas, del lugar y tiempo.
	Art. 1314	
	Art. 1969	Aquel que actúa con la diligencia habitual u ordinaria solicitada, no es imputable por la inejecución de las obligaciones o por su cumplimiento moroso, parcial o imperfecto.
	Art. 1970	
	Art. 1972	Quien por dolo o culpa provoca un daño a otro está en la obligación de indemnizarlo. El alegato por inexistencia de dolo o culpa pertenece al actor.
	Art. 1973	
	Art. 1321	Quien mediante un bien riesgoso o peligroso, o por el ejercicio de una actividad riesgosa o peligrosa, causa un daño a otro, está en la obligación de repararlo.
		En aquellos supuestos del art. 1970, el autor no está en la obligación de reparar cuando el daño fue resultado de un evento fortuito o fuerza

mayor, de hecho concluyente de tercero o de la imprudencia de la propia persona que sufrió el daño.

Si la imprudencia sólo hubiere concurrido en la producción del daño, la indemnización será reducida por el juez, según los contextos de cada caso.

Debe realizar indemnización de daños y perjuicios aquel que no ejecuta sus obligaciones por culpa leve, dolo, o culpa inexcusable.

La presente tabla muestra los resultados generales, así como la medida de resultado obtenido del análisis de la normatividad nacional.

Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1. Limitaciones

Inicialmente la investigación tenía la característica de ser una tesis de campo, sin embargo, no se pudo tener acceso a los expedientes judiciales de los procesos sobre accidentes de trabajo, debido a la coyuntura actual por la Covid-19, que involucra la suspensión del acceso al público en los juzgados laborales del distrito judicial de Cajamarca por el aislamiento social y el gran riesgo de contagio. A consecuencia de ello, se tuvo que optar por realizar una investigación dogmática, no obstante, esta dificultad fue superada parcialmente al efectuar la consulta de jurisprudencia y doctrina que se encuentran publicadas en la web, donde se pudo encontrar decisiones de jueces respecto a la reparación civil por A.T, antes y después de la publicación del pleno jurisdiccional analizado. Por otro lado, es importante mencionar que la búsqueda de doctrina nacional referente al pleno jurisdiccional materia de investigación fue mínima, siendo una de las principales limitantes. Así pues, son escasas las referencias bibliográficas en lo concerniente al título de la investigación; empero, se logró superar dicha limitación acudiendo a la doctrina de figuras jurídicas enfocadas en las palabras claves de la investigación.

4.2 Interpretación Comparativa

El principio protector del derecho laboral, o también conocido como principio tuitivo, proteccionista o de favor, se basa en la ausencia de libertad primaria y consecuente del trabajador. Esta escasez de libertad es justificada por la necesidad de laborar, siendo esta situación el origen de la desigualdad de los empleados por lo que se busca la protección del derecho del trabajo. Este llamado desequilibrio entre el empleador y trabajador explica la intervención del Estado, mediante su rol

protector, para la tutela de derechos del trabajador, evidenciándose, de esa manera un amparo preferente al trabajador. Bajo este contexto, es que nuestro ordenamiento jurídico ha establecido a lo largo del tiempo, diversos mecanismos de defensa, siempre a favor del empleado, para disminuir esta asimetría en la relación laboral.

A criterio propio, lo señalado, se manifiesta en el pleno jurisdiccional acordado en el año 2017 sobre materia laboral, el cual concertó en su acuerdo 1, que el empleador, como garante de la salud y seguridad en el trabajo, siempre será responsable civilmente por cualquier hecho que cause daño a la salud o a la integridad del trabajador. El argumento de los jueces supremos es el siguiente:

“El empleador no puede en ningún caso sustraerse a su obligación de indemnizar al trabajador o a sus herederos si éste no cumplió con sus deberes en materia de salud y seguridad en el trabajo y no actuó con diligencia como empleador, aun cuando el accidente de trabajo haya sido ocasionado por un tercero.”

Ahora bien, es cierto que las opiniones de jueces de alto nivel no constituyen jurisprudencia o precedente vinculante lo que implicaría que los acuerdos sean aplicados de manera obligatoria por los jueces de instancias inferiores, ya que aquellos pueden apartarse de lo decidido en los plenos jurisdiccionales, sin embargo, es de observancia obligatoria, siendo así preocupa la postura de este pleno ante una situación de A.T. Pues como se desarrolló en la parte introductoria del presente estudio, los plenos jurisdiccionales instituyen un mecanismo institucionalizado en el Poder Judicial, teniendo como finalidad estudiar situaciones confusas relacionadas al ejercicio de la función jurisdiccional, respecto a casos similares que se resuelven de manera distinta, para que con lo acordado pueda existir uniformidad en las sentencias

realizadas por los magistrados. Siendo que lo dispuesto en estos plenos jurisdiccionales es de observancia obligatoria. Sin duda, el ánimo de protección del estado hacia el trabajador es muy desproporcional. Tal como refiere Meza Yances (2017) el derecho procesal laboral está dispuesto a perder algo de imparcialidad, que es la bandera de la ley, escondiéndose tras el proteccionismo, necesario porque se trata de partes con características especiales, pero que no justifica lo excesivo de su aplicación o interpretación.

4.2.1 La responsabilidad civil en accidentes de trabajo es de naturaleza contractual.

La R.S. contractual tiene su origen en el incumpliendo de alguna de las obligaciones generadas de un contrato establecido entre las partes de la relación laboral, ya sea de forma escrita o verbal. En este sentido, el empleador resulta responsable de los daños en la salud y bienestar de sus trabajadores por accidentes de trabajo, más allá del seguro de riesgo que están obligados a contratar, desde el inicio de la relación laboral, en atención a que ello deriva de su deber de prevención. El mismo pleno refiere que; dado que es posible que el empleador resarza al trabajador por los daños que hace fuera del lugar de trabajo o por el trabajo realizado dentro del mismo, se debe analizar la forma de la responsabilidad del empleador: La responsabilidad en estos casos es responsabilidad civil contractual, porque las obligaciones derivadas de dicha relación jurídica deben estar orientadas a que el empleado tenga las condiciones de trabajo adecuadas y un entorno seguro para realizar el trabajo.

En cuanto a las obligaciones de seguridad y salud a los cuales se refiere el pleno que el empleador debe cumplir, debemos dirigirnos al artículo 49 de la LSST, artículo que nos establece lo siguiente:

Artículo 49. Obligaciones del empleador

El empleador, entre otras, tiene las obligaciones de garantizar el bienestar de la salud y seguridad de sus empleados en el desempeño de sus labores, en el centro de trabajo o con ocasión de este. Realizar acciones permanentes para perfeccionar los niveles de protección existentes. Garantizar que las elecciones de los representantes de los trabajadores se realicen a través de las organizaciones sindicales; y en su defecto, a través de elecciones democráticas de los trabajadores y demás. (Ley N° 29783 , 2011)

Entendemos entonces, el incumplimiento de alguna de estas obligaciones, así como del incumplimiento del deber de prevención y otros que establezca la norma genera que el empleador se responsable civilmente. Tal como lo establece (Mella Méndez) la R.S. contractual surge del incumplimiento de las obligaciones que las partes contraen como consecuencia de su relación laboral y de las obligaciones derivadas de los contratos de trabajo u otras normas legales de aquella; estatales y/o convencionales, siendo necesario desarrollar sus elementos jurídicos establecidos por la doctrina civil. En ese sentido, es preciso desarrollar los 4 elementos que el juez debe evaluar para que pueda determinar la existencia o no del incumplimiento contractual que acontezca en una indemnización a la víctima. Para ello, se establece que los presupuestos de responsabilidad los cuales son los siguientes:

La antijuricidad, está constituida por todas aquellas conductas que implican una vulneración del ordenamiento jurídico, a través de hechos abusivos o hechos excesivos. Esta antijuricidad siempre es típica, pues implica el incumplimiento de obligaciones previamente determinadas. En cuanto al ámbito laboral, el artículo 49 de la LSST, nos establece las obligaciones del empleador y por tanto su incumplimiento determinará la antijuricidad de su conducta. Así también (Ordoñez Escobedo, 2019) define a la antijuricidad como aquellos actos que vulneran el ordenamiento jurídico. Por lo tanto, el agravio se refiere a "los actos que causan daño a otros sin causa justificada mediante la infracción de obligaciones legales o contractuales. También nos indica que el daño es la lesión de un interés jurídicamente protegido por el ordenamiento jurídico. El factor de atribución es la base sobre la cual se debe atender el daño sufrido por el autor, para identificar al titular de un agravio y determinar si el sindicado ha cometido el daño. La causalidad expresa la relación necesaria entre ellos y el daño. En otras palabras, hay condiciones que producen un efecto.

En cuanto al factor de atribución debemos indicar que perennemente será la culpa, que se clasifica en tres categorías: culpa inexcusable, culpa leve y dolo. Así lo establece el art. 1321 del C.C; "Queda sujeto a la indemnización de daños y perjuicios quien no cumple con sus obligaciones por culpa, dolo o culpa inexcusable o culpa leve. El mismo cuerpo legal refiere que el dolo⁵ procede aquel que deliberadamente no realiza la obligación, actúa con culpa

⁵ Art. 1318 del Código Civil

leve⁶ aquel que omite una actividad ordinaria exigida por la propia esencia de la obligación y que pertenezca a las condiciones de los individuos, del lugar y del tiempo. Por otro lado, incurre en culpa inexcusable⁷ quien por negligencia grave no ejecuta la obligación. Por tanto, la obligación de indemnizar el daño causado es del sujeto que no ejecuta sus obligaciones, por cualquier de los tres grados de culpa. Si bien es cierto, el pleno desarrolló los elementos mencionados anteriormente, es cierto también que su postura no se ajusta a lo regulado en el C.C. Así, respecto a la antijuricidad en el daño sufrido, el pleno considera que: la antijuricidad es típica porque involucra el incumplimiento de una obligación congénita al contrato laboral, como es el de ofrecer al empleado ambientes de seguridad e higiene que le permitan practicar sus deberes sin afectar su bienestar. Sobre al factor de atribución: El trabajador puede requerir el dolo o la culpa inexcusable. En el caso que no pueda probarlo y el empleador no pueda acreditar fehacientemente que actuó con diligencia se usará el supuesto del artículo 1329 del C.C. El cual está referido a la culpa leve y en relación con el daño, como sabemos puede ser daño emergente, lucro cesante o daño moral. Argumento en el que no se entró en mayor detalle al realizar el pleno.

En lo que corresponde a la relación causal: Se acordó que; es la relación entre el daño sufrido con la conducta antijurídica, esto permite vincular el daño con la conducta causante del mismo. En materia laboral, por tanto, es necesario determinar si existe una relación laboral y si la enfermedad

⁶ Art. 1320 del Código Civil

⁷ Art.1319 del Código Civil

o accidente del trabajador es consecuencia del trabajo realizado en el marco de dicha relación laboral. Esta interpretación alude a instituir una consecuencia absoluta frente a un deber relativo, como es el de prevención por parte del empleador. Sin embargo, se debe comprobar que el daño sea resultado de una inobservancia del empleador y que no solo se ejecute la verificación material de la relación causal entre el empleador y la existencia del daño, para que, a partir de allí, sea suficiente la recriminación de la responsabilidad, lo que haría que nos encontremos ante una responsabilidad objetiva que, si bien no se ha hecho referencia en los argumentos del pleno, el acuerdo tiene una estrecha relación con esta figura jurídica.

Sin embargo, la interpretación que se realiza en el pleno estudiado está orientado a acreditar el solo hecho de la existencia del vínculo laboral y los daños y perjuicios sufridos por el trabajador a consecuencia del A.T, para que el empleador asuma la R.S.. Esto en base, a que la celebración de un contrato de trabajo ya sea verbal o escrito, no solo paga salarios, sino que también crea obligaciones importantes para el empleador, como las obligaciones de seguridad y protección que el empleador debe a sus empleados. Similares argumentos se realizan en la (Casación Laboral n.º 4258-2016 - Lima), el cual funda como precedente vinculante el criterio noveno adoptado por la 2º SDCST, donde indica que; en los casos de A.T, Tan pronto como se acredite la presencia del daño sufrido por el empleado, se entenderá que éste es consecuencia de un incumplimiento del deber preventivo por parte del empleador, y en consecuencia el empleador estará obligado a indemnizar a la víctima o a su derechohabiente.

Cabe precisar, que dicha sala respalda este criterio citando doctrina jus laboralista, quienes aceptan esta obligación patronal. Empero, esta doctrina, solo reconocen el deber del empleador de otorgar higiene y seguridad en su centro de labores, el cual es una obligación que proviene del contrato de trabajo, más no reconocen la R.S. directa y en todos los casos de A.T, en razón al principio de prevención.

Es así como, contrariamente a lo que establece el primer acuerdo del Pleno en cuestión, la (Casación n.º 18190-2016-Lima), de fecha 06.02.2017 determina que el demandado no puede ser considerado responsable pues no se pudo probar que cometió algún tipo de incumplimiento o conducta antijurídica, a pesar de haber ocurrido el accidente. La responsabilidad contractual requiere la afluencia de cuatro presupuestos: i) daño, ii) conducta antijurídica, iii) factor de atribución, y iv) relación de causalidad. Por esta razón, en caso de A.T, no se puede culpar al empleador por una mala conducta a menos que pueda probarse debidamente. Este fallo es relevante para nuestro criterio adoptado en la medida en que es la propia Corte Suprema quien se está apartando del precedente de obligatorio cumplimiento establecido en la Casación Laboral N° 4258-2016-Lima celebrado el 02.09.2016 y consideraría la relación de causalidad, prescrita en el artículo 1985 de nuestro C.C, el cual establece: que la indemnización cubre las consecuencias (incluido el lucro cesante, los daños corporales y el daño psíquico) derivadas del acto u omisión que causó el daño, siempre que exista una relación de causalidad suficiente entre el acto y el daño causado, postura que comparte la presente investigación.

Rina Mariños (2016) también concuerda en que para imputar responsabilidad al supuestamente causante del daño, se debe acreditar la existencia de daños causados a terceros y de daños derivados del incumplimiento de obligaciones contractuales amparadas por el régimen de R.S. contractual. El análisis de la autora nos refleja que con la aplicación del acuerdo adoptado en el pleno que se estudia, no se está desarrollando proporcionalmente los presupuestos para determinar la R.S., adoptada por la doctrina, además no existe una disposición que establezca que un empleador es automáticamente responsable por los daños a la vida o la salud de un empleado. De hecho, los empleadores no deberían ser considerados responsables si pueden demostrar que actuaron con la debida diligencia. (César Puntriano, 2017)

4.2.2 Los supuestos de la fractura causal; hecho fortuito o fuerza mayor, hecho determinante de tercero y hecho de la propia víctima.

En esta parte vamos a evaluar los fundamentos del acuerdo 1 del mencionado pleno, los cuales no desarrollan las figuras jurídicas en lo referente al nexo causal de la responsabilidad contractual laboral, como son el hecho determinante de tercero, fuerza mayor y hecho de la propia persona que sufrió el daño. De conformidad con el artículo 1315 del C.C, se entiende por caso fortuito o fuerza mayor la imposibilidad de hacerse responsable de cualquier hecho excepcional, imprevisible e irresistible que impida el cumplimiento de una obligación o determine el cumplimiento parcial, retardado o defectuoso de una obligación Causa posible. Un evento necesario es una fuerza mayor o un evento de fuerza mayor cuyos efectos son

imprevistos o inevitables. A pesar de que el Código no distingue entre estas figuras, la doctrina establece que un hecho fortuito representa un hecho o acción fuera del control de una de las partes, como una huelga, una guerra, etc. Por otro lado, fuerza mayor es una expresión destinada a la existencia de fenómenos naturales., por ejemplo; rayos, tormentas, tsunamis, etc. Se colige de ello, que las característica de estas exclusiones son extraordinario, imprevisibilidad e irresistibilidad.

Por otro lado, el hecho determinante de tercero esta referido a que la causa originaria que produjo el daño es producto de un individuo ajeno a la relación contractual. Aludimos a la concurrencia o pluralidad de causas contemplada en el artículo 1983 del C.C (Coca Guzman, 2020). El hecho concluyente de tercero requiere un examen exacto de aquellos sucesos que indujeron el daño. La actuación del tercero debe ser la causa vital del hecho o suceso y finalmente, el hecho del propio damnificado o víctima, podemos entender que 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. Asimismo, en este supuesto puede considerarse realizar el análisis de la capacidad de la persona presuntamente agraviada para impedir el daño sufrido, advertido en el art. 1327 del C.C.

Así pues, de configurarse estos hechos, la norma civil refiere que genera la existencia de irresponsabilidad por la fractura del nexo causal. Así pues el artículo 1972, refiere que en los casos del artículo 1970, es decir en cualquier evento extraordinario, imprevisible e irresistible, el autor no está obligado a la reparación

cuando el menoscabo del bien jurídico fue resultado de estos supuestos. Ante ello, resulta preocupante la determinación de los jueces supremos en el desarrollo del acuerdo plenario al indicar que en ningún suceso o circunstancia el empleador puede deslindarse de sus obligaciones indemnizatorias a favor del trabajador o sus herederos si es que no efectuó correctamente sus obligaciones como garante de salud y seguridad en el trabajo y por lo tanto no actuó como un empleador diligente, aun cuando el accidente sufrido por el trabajador haya sido causado por un tercero.” (Subrayado nuestro).

La postura de los magistrados implica desvincularse totalmente de la naturaleza jurídica de eximir de responsabilidad cuando se presentan estos supuestos de ruptura causal, acciones que además de ser ilegítimas, perjudica en casos de salud y seguridad en el centro de trabajo a los empleadores que no han sido responsables del accidente ocasionado. Tal como lo estipula, (Crisanto Castañeda, 2021) debe prestarse atención a los casos en que, a pesar de la existencia del daño, la responsabilidad no pueda recaer sobre la otra parte. o porque el daño es causado por un accidente (caso fortuito o fuerza mayor) o porque el incumplimiento de la obligación ocurre por causas no imputables al empleador.

Este estudio sobre la presunta usencia de responsabilidad se debe advertir sobre todo en casos de responsabilidad del empleador por accidentes laborales, al cual hace referencia el pleno jurisdiccional en cuestión, además se deben tener en cuenta que así como se producen obligaciones para el empleador orientados a disminuir en todo lo posible los riesgos que puedan ocasionarse a los trabajadores, estos mismos también tiene obligaciones que contribuyen al fin de disminuir cualquier evento dañoso que puedan sufrir a raíz del ejercicio propio de sus labores encomendadas.

Así pues el artículo 79 de la Ley N° 29783 desarrolla las obligaciones que deben cumplir los trabajadores. Así pues en materia de prever riesgos laborales, los trabajadores tienen obligaciones, tales como; cumplir con los estatutos e instrucciones de seguridad y salud en centro de labor. usar siempre y de manera adecuada los instrumentos y materiales de trabajo, así como los EPPs. no manipular, herramientas u otros elementos para los cuales no han sido capacitados y/o autorizados. Realizarse los exámenes médicos a los que su empleador les exija, informar a su empleador todo evento o situación que sitúe o pueda poner en riesgo su bienestar, entre otros.

Podemos afirmar que el incumplimiento de estas obligaciones de los trabajadores puede generar un A.T, el que si se evidencia que fue la principal causa de la ocurrencia de dicho evento, estaríamos ante el supuesto de hecho propio de la víctima, en lo referente a la ruptura de nexo causal, lo cual debe eximir de responsabilidad al empleador o debe considerarse la existencia de una concausa. Tal y como se ha desarrollado en las siguientes jurisprudencias; en aplicación de estos supuestos de ruptura del nexo causal, la Casación. N.º 3407-2000 -Lima, resuelve que habiendo establecido que el daño fue causado por la negligencia del demandante, es claro que el demandado no es responsable por daños bajo el criterio del art. 1972 del C.C, por otro lado bajo el criterio del art. 1973 del C.C expresa: “Si la negligencia se produjo únicamente en causar el daño, el juez reducirá la indemnización según las circunstancias., y en consecuencia, dicha norma no resulta aplicable. En la misma línea de ideas, en la sentencia recaída en el (Expediente N° 000761-2019-0-1-1601-SP-LA-02) en donde se concluyó que existía el supuesto de quebrantamiento del nexo de causalidad, ya que fue el mismo trabajador quien se exhibió a una situación

de peligro al reposar dentro de su horario de trabajo, incumpliendo sus deberes como trabajador.

4.2.3 La Constitución Política del Perú no ampara el ejercicio abusivo del derecho.

Todas las personas gozamos de derechos fundamentales y constitucionales los cuales están orientadas a proteger y respetar la dignidad de la persona humana, fin supremo de la sociedad del estado de acuerdo con el artículo 1 de la Constitución del Perú. De ese modo, el derecho laboral a través del principio tuitivo busca amparar al trabajador reconocido como la parte débil de la relación laboral con el fin de equiparar o disminuir la desigualdad evidente entre ambas partes. Se pretende entonces que cualquier acto que se ejecute en ejercicio de este principio protector sea legítimo, pues el propio ordenamiento jurídico lo avala. Sin embargo, no debemos olvidar que la aplicación de este principio en el derecho laboral desenvuelve en un medio donde existe un empleador con otras facultades jurídicas, que son también dignas de tutela jurídica, razón por la cual no puede aplicarse de manera irresponsable e ilimitada.

De igual manera en cuanto al ejercicio de nuestros derechos, debemos tener en cuenta que estos no son absolutos pues se presentan límites, siempre y cuando esta restricción tenga un fin constitucionalmente válido. Esto crea una imagen de abuso de derecho, principio jurídico universal que recomienda limitar el ejercicio de tales derechos y, a su vez, pretende imponer un deber de indemnización a quienes, con base en su ejercicio, hayan causado un daño irrazonable. principios como la buena fe y la prohibición del abuso de derecho. Dado que el propósito de la ley es buscar

justicia y causar un daño injustificable a otros, entra en conflicto con este propósito.
(Ortíz Danoso, 2011)

En ese sentido, el artículo 103 de la Carta Magna, establece respecto a la función legislativa que “(...) *La constitución no ampara el abuso del derecho*”. Al respecto, el (EXP N.º 06512-2015-PHD/TC) nos brinda mayor alcance sobre esta figura jurídica. Así, en su fundamento 11 indica que la disposición del abuso del derecho es concordante con lo establecido en el artículo II del Título Preliminar del C.C. Además, el Tribunal Constitucional ha definido el abuso del derecho como "desnaturalizar las finalidades u objetivos que sustentan la existencia de cada atributo, facultad o libertad reconocida sobre las personas"; e indica que "los derechos no pueden usarse de forma ilegítima (...), sino de manera compatible con los valores del propio ordenamiento" vil, según el cual, "la ley no ampara el ejercicio ni la omisión abusivos de un derecho".

Podemos definir entonces al abuso del derecho, como aquel límite que impone nuestro ordenamiento jurídico a las acciones u omisiones que causen un daño antijurídico o ilícito a otro incumpliendo así el deber general de no causar daños a terceros y cuyo contenido está en constante desarrollo por la jurisprudencia. (Coca Guzmán, 2020)

A propósito de la jurisprudencia, esta ha establecido que el abuso del derecho es considerado un límite jurídico contenido en el C.C tendiente a que el individuo ejercite sus derechos sin perjudica a los derechos de terceros. En nuestra investigación, podemos evidenciar que los jueces supremos que desarrollan el acuerdo plenario señalado, en su intención de amparar el derecho a la salud e integridad del trabajador, no han previsto los posible daños que se puedan ocasionar

a los empleadores, en cuestiones de salud y seguridad laboral, cuando se les imputa ser responsable civilmente de forma directa en caso de los accidentes laborales. Hemos analizado en los acápites anteriores que no se han ejecutado de manera correcta las figuras jurídicas en materia civil, específicamente los elementos de la R.S. y la figura de la ruptura del nexo causal. Supuestos que si bien es cierto se aplican de materia supletoria al derecho laboral, debemos tener claro que esta supletoriedad no permite en ninguna circunstancia, desnaturalizar los objetivos o finalidades de las mismas, si no que deben desarrollarse bajos los lineamientos que el mismo cuerpo legal (C.C) establece, de lo contrario la interpretación y posterior acuerdo plenario caen en ilegitimidad.

Bajo el mismo criterio, se considera que la aplicación de tal acuerdo genera la vulneración del empleador, como parte procesal, de su derecho a la igualdad de armas procesales, definida por (Fernández León, 2014) como: el equilibrio en las posiciones de las partes procesales, simetría de oportunidades, igualdad de medios e identidad de facultades para el desempeño de sus roles. Del mismo modo, el derecho a la defensa, el cual consiste en; la potestad jurídica y material de ejercer la defensa de los derechos e intereses de la persona, en un proceso y entre los operadores de justicia, de manera que se garanticen los principios de igualdad de las partes y también el principio de contradicción (Barney Cruz, 2015). Esto, porque en los casos sobre accidentes de trabajo, los jueces que decidan resolver aplicando acuerdo plenario celebrado en el año 2017, ordenarán que el empleador asuma la reparación civil, aun cuando estos hayan actuado diligentemente o incluso cuando la responsabilidad de los daños sufridos por el trabajador haya sido de un tercero, lo que generaría un desequilibrio de las posiciones e incluso la potestad de

Contradicción, en el sentido en el que no importará lo que el empleador demuestre con los medios probatorios necesarios, que actuó diligentemente, cumplió sus obligaciones y que cumplió con el principio de prevención, a fin de contradecir, los argumentos del trabajador, pues de todos modos será responsable civilmente de todo aquel A.T que ocurra.

Así, para la existencia de una tutela jurisdiccional se deben garantizar los derechos del actor que impulsa el proceso con litigio y los derechos del demandado a través de la ley de conflicto, de modo que el mencionado conflicto de intereses sea considerado en el desarrollo del proceso en igualdad de condiciones y oportunidades. garantías previstas en el derecho procesal. Es el Estado el que garantiza el debido proceso. Este principio abarca varios ámbitos, como el derecho de acción y el derecho del oponente y todas las autoridades procesales dispuestas a confirmarlo. (Navarro Garma, 2014)

4.3 Implicancias

La publicación del acuerdo 1 sexto pleno jurisdiccional laboral y previsional, ha demostrado con claridad que nuestro ordenamiento jurídico ampara al trabajador de manera excesiva, en atención al principio tuitivo del derecho laboral. Como indica (César Puntriano, 2017) no es razonable que cuando los mismos trabajadores son los que no actúan diligentemente al realizar sus labores, a pesar de las indicaciones y/o capacitaciones de seguridad que les pueda brindar su empleador, y aun así con este acuerdo plenario, el empleador tendrá que responder con los gastos que conlleva la recuperación del trabajador que sufrió el accidente y reparar los daños sufridos.

Si se considera que la protección al trabajador es una obligación contraída a través de un contrato laboral, entonces el raciocinio sería que, si ocurre un A.T, se presume que

hubo un incumplimiento de las obligaciones del trabajador, las cuales están previamente estipuladas y las misma que rigen desde el inicio de la relación laboral. En ese sentido, se debe acreditar la existencia de tal incumplimiento de las obligaciones así como del deber de prevención, para que el empleador sea responsable civilmente en caso de A.T.

Además, si se realizara de manera adecuada, el análisis de los elementos para determinar la responsabilidad contractual, y de seguir el criterio de la responsabilidad subjetiva se llegará a la conclusión de que el empleador diligente no será responsable de la reparación civil cuando uno de sus trabajadores haya tenido un A.T, por la falta de un nexo causal. Es importante también indicar que el pleno en cuestión no ha previsto los casos de la ruptura del nexo causal, puesto que no valoraron las medidas adoptadas por el empleador para evitar eventos dañosos en contra de sus trabajadores, sino el resultado dañoso. Incluso, ni el caso fortuito o fuerza mayor podría librar al empleador de indemnizar al trabajador; por lo que, se instauraría una responsabilidad “absoluta” (Leysser Luggi, 2004). Además, esta medida proteccionista adoptada por los jueces que desarrollaron el pleno olvida que hay una parte al que se le afecta arduamente: al empleador. Si bien es él quien tiene más facultad de prevenir o evitar un accidente a través de las medidas necesarias, no por ello, se le debe afectar o atribuir directamente a que sea responsable absoluto de todos los accidentes sufridos por sus trabajadores, pues no podemos hacer ajenos a la realidad, en donde lamentablemente, ocurren accidentes de trabajo ocasionados propiamente por el trabajador, por un sinnúmero de razones, situación prevista por nuestro C.C, en lo referente a la ruptura del nexo causal, en el que se regula expresamente que en los casos en los que interviene el propio agraviado en la producción del hecho dañoso, se exime de responsabilidad al supuesto responsable.

También es importante señalar que, para efecto de lo regulado en el art. 53 de la LSST, se debe considerar que la recriminación de la R.S. al empleador por no cumplir con el deber de prevención, es necesario que se certifique o acredite que la causa determinante del daño es resultado directo de la labor realizada por el trabajador y del incumplimiento por parte del empleador de lo estipulado en la LSST, tal como lo establece el art. 94 del (Reglamento de la Ley N° 29783, LSST). En consecuencia, no basta con acreditar la relación laboral entre las partes y la ocurrencia de un A.T, sino que además es necesario que en el proceso que se lleva a cabo se acredite fehacientemente el incumplimiento de las normas por parte del empleador, para que de ese modo se pueda atribuir la R.S.. Bajo la misma línea de argumentos, es importante recordar que el artículo 1314 del C.C, señala que quien actúa con diligencia ordinaria solicitada, no será imputable por el incumplimiento de la obligación o por su cumplimiento moroso, defectuoso o tardío. Razonamiento que no se está apreciando en el desarrollo del acuerdo plenario.

Finalmente, en virtud a lo analizado y desarrollado en párrafos anteriores esta investigación, se atreve a proponer que los jueces supremos integrantes del sexto acuerdo plenario evalúe nuevamente el acuerdo adoptado en materia de R.S. en accidentes laborales, analizando de forma correcta los elementos de la R.S., regulados por nuestro ordenamiento jurídico, ya que se aplica de forma supletoria en el derecho laboral, por ello se debe realizar esta observación sin desvirtuar la propia naturaleza de la R.S. contractual. Asimismo, se tiene que desarrollar los supuestos de la ruptura del nexo causal y tener en cuenta lo regulado por el artículo 94 del Reglamento de la LSST, así como lo prescrito en el art. 79 del referido cuerpo normativo, artículo que señala las obligaciones de los trabajadores, los mismos que tienen el objetivo de disminuir todo evento riesgoso que se pueda ocasionar en su contra.

CONCLUSIONES

- De lo analizado en la presente investigación se colige que con la publicación del acuerdo 1 del VI Pleno Jurisdiccional en Materia Laboral y Previsional, el empleador siempre será responsable de cualquier evento dañoso que sufra el trabajador, con lo que se muestra indudablemente que en esta situación hay una excesiva aplicación del principio tuitivo, lo cual perjudica a los empleadores que actúan diligentemente, cumpliendo las normas de seguridad que el estado exige.
- La aplicación del derecho tuitivo o protector del derecho laboral a favor del trabajador considerado como la parte frágil de la relación laboral ha producido que este último se vea desamparado en cuestiones de salud y seguridad en el trabajo, ya que el pleno jurisdiccional analizado le atribuye directa y automáticamente la R.S., sustentando su posición en la supuesta falta de cumplimiento del deber de prevención siendo irrelevante y no considerado el determinar la culpabilidad o no del empleador.
- Podemos afirmar que los fundamentos desarrollados en el acuerdo 1 del pleno jurisdiccional estudiado y celebrado en el 2017 no está debidamente desarrollado para que se pueda atribuir a los empleadores el deber responder civilmente frente a los accidentes laborales, si bien es claro que en materia de accidentes de trabajo se utiliza supletoriamente la norma civil, entonces se debe analizar todos los elementos que la conforman (antijuricidad, relación de causalidad, daño y factor de atribución) a fin de demostrar la existencia de una relación causal entre el daño sufrido y el incumplimiento por parte del empleador de las normas de salud y seguridad en el trabajo.

- Para culminar, el mencionado pleno jurisdiccional no ha considerado evaluar los supuestos de la ruptura del nexo causal para adoptar su acuerdo 1. Alejándose de ese modo de lo establecido por el C.C, pretendiendo la inobservancia de la figura jurídica en la que se exime de responsabilidad al actor supuestamente responsable. Además se colige que dicho acuerdo responde al criterio de una responsabilidad objetiva, sin tener en cuenta que ello solo se aplica en los casos de responsabilidad civil extracontractual, y como ya se analizó en el presente trabajo de investigación, cuando se producen accidentes de trabajo, se entiende que nos encontramos ante un tipo de responsabilidad civil contractual.

REFERENCIAS

- artículo 1985.* (s.f.). Obtenido de Código Civil-Decreto Legislativo n.º 295:
<http://spij.minjus.gob.pe/notificacion/guias/CODIGO-CIVIL.pdf>
- Barney Cruz, O. (2015). *Defensa a la defensa y abogacía en México*. Obtenido de
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3878/7.pdf>
- Boza Pró, G. (Junio de 2014). *THEMIS- Revista de derecho*. Obtenido de Surgimiento,
evolución y consolidación del derecho del trabajo:
http://revistas.pucp.edu.pe/imagenes/themis/themis_065.pdf
- Campos Rivera, D. (2012). *Diccionario de derecho laboral*. Bogotá: THEMIS.
- Casación Laboral, N° 25875-2018 TACNA (Segunda Sala de Derecho Constitucional y
Social, Corte Suprema de Justicia de la República 24 de octubre de 2019).
- Casación Laboral n.º 4258-2016 - Lima (28 de enero de 2018). Obtenido de
<https://lpderecho.pe/cas-lab-4258-2016-lima-todo-accidente-laboral-debe-ser-indemnizado-por-el-empleador/>
- Casación Laboral N° 5741-2017 Lima, Indemnización por daños y perjuicios por accidente
de trabajo (Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria 18 de
octubre de 2018).
- Casación n.º 18190-2016-Lima (06 de febrero de 2017). Obtenido de
<https://lpderecho.pe/cas-lab-18190-2016-lima-negligencia-empleador-accidentes-trabajo-probarse/>
- Casación N° 2142-2022-Lima (09 de diciembre de 2002).
- César Puntriano, R. (21 de Diciembre de 2017). *Apuntes al VI Pleno Jurisdiccional Supremo
en Materia Laboral y Previsional*. Obtenido de La Ley:
<https://laley.pe/art/4510/apuntes-al-vi-pleno-jurisdiccional-supremo-laboral-y-previsional>
- Coca Guzmán, S. J. (6 de octubre de 2020). *Qué es el abuso del derecho (artículo II del
título Premilinar del Código Civil*. Obtenido de
https://lpderecho.pe/abuso_del_derecho-derecho-civil/

Coca Guzman, S. J. (13 de octubre de 2020). *Supuestos de ruptura del nexo causal (artículo 1972 del código civil)*. Obtenido de : <https://lpderecho.pe/supuestos-ruptura-nexocausal-responsabilidad-derecho-civil/#:~:text=Hecho%20determinante%20de%20tercero,->

Constitución Política del Perú. (1993). Lima.

Cossio Peralta, A. J. (2018). *“El Derecho a la Intimidad en la Vigilancia de la Salud de los Trabajadores*. Lima: Jurista Editores.

Crisanto Castañeda, A. C. (04 de octubre de 2021). *La responsabilidad cicvil (contractual) en las relaciones laborales a la luz de la jurisprudencia casatoria en el Perú*. Obtenido de VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.: <https://www.sptss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/VIII-Congreso-Nacional-Chiclayo-oct-2018-59-84.pdf>

Decreto Legislativo N° 767. (4 de diciembre de 1991). *Ley Orgánica del Poder Judicial*. Lima, Perú.

Decreto Supremo N° 005.2012-TR. (25 de abril de 2012). *Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Lima.

Diario Oficial "El Peruano". (21 de Diciembre de 2017). Obtenido de VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional: <http://www.gacetajuridica.com.pe/boletin-nvnet/arweb/VIPlenoJurisdiccionalSupremoLaboralyPrevisional.pdf>

EXP N.° 06512-2015-PHD/TC (Pleno del Tribunal Constitucional 25 de abril de 2018).

EXP. N.° 00296-2007-PA/TC (Sala Primera del Tribunal Consitucional 16 de setiembre de 2008).

Expediente N° 000761-2019-0-1-1601-SP-LA-02 (Sala Mixta Permanente- Sede Trujillo 10 de febrero de 2020).

Fernández León, W. (30 de octubre de 2014). Obtenido de El mito de la igualdad de armas: <https://www.ambitojuridico.com/noticias/columnista-impreso/educacion-y-cultura/el-mito-de-la-igualdad-de-armas#:~:text=El%20principio%20de%20igualdad%20de,reales%20del%20acusado%2C%20frente%20a>

Gamonal Contreras, S. (2013). *El principio de protección del trabajador en la Cons titución Chilena*. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-52002013000100011

Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. (20 de Agosto de 2011). *Diario Oficial El Peruano*. Lima.

Leysser Luggi, L. (2004). *La Responsabilidad Civil: Líneas fundamentales y nuevas perspectivas*. Lima: Editora Normas Legales.

Mella Méndez, L. (s.f.). *La responsabilidad civil por daños en el contrato de trabajo*. Obtenido de XXIII Congreso Nacional de derechos del trabajo y de la Seguridad Social.: [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/0D984817E154DF8A05257E840079CDCF/\\$FILE/mella_lourdes.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/0D984817E154DF8A05257E840079CDCF/$FILE/mella_lourdes.pdf)

Meza Yances, L. (03 de febrero de 2017). *Favorabilidad en el derecho procesal del trabajo: aplicación estricta o ilimitada*. Obtenido de <https://revistas.urosario.edu.co/xml/733/73351954007/html/index.html>

Mori Carbonel, G. (13 de Mayo de 2016). *Fiscalización en Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de SUNAFIL: https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/presentaciones/Proceso_fiscalizacion.pdf

Navarro Garma, A. y. (24 y 25 de octubre de 2014). *Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral (NLPT) Tacna*. Obtenido de Aspectos doctrinarios de las excepciones procesales.

Ordoñez Escobedo, C. (2019). *La determinación de la responsabilidad patrimonial del empleador ante accidentes de trabajo*. Obtenido de Programa de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16046/ORDO%20C3%91EZ_ESCOBEDO_CLAUDIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ortíz Danoso, J. A. (2011). *Tratamiento del Abuso del derechos en la Jurisprudencia de lo Civil y Mercantil de la Corte Nacional de Justicia del Ecuador. Tesis de Grado para la obtención del Título de Abogado*. Quito: Universidad San Francisco de Quito.

Paredes Infanzón, J. (10 de Julio de 2018). *Los principios del derechos del trabajo: el principio protector*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/principios-derecho-trabajo-principio-protector/#:~:text=El%20derecho%20del%20trabajo%20cuenta,eliminaci%C3%B3n%20o%20su%20sustituci%C3%B3n%20peyorativa>.

Pasco Cosmópolis, M. (1994). *El principio protector en el Derecho Procesal del Trabajo*.
Lima: Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Plá Rodríguez, A. (1978). *Los principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires.

Reategui Sánchez, J. (2013). *El principio de imputación necesaria en la reparación civil*.
Lima: Gaceta Jurídica.

Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2012). Obtenido de Glosario de términos del Decreto Supremo N° 005- 2012-TR: http://www.munlima.gob.pe/images/descargas/Seguridad-Salud-en-el-Trabajo/Decreto%20Supremo%20005_2012_TR%20_%20Reglamento%20de%201a%20Ley%2029783%20_%20Ley%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf

Rina R. Mariños, G. (2016). *Criterios jurídicos para la unificación del régimen dual de la responsabilidad civil a nivel del ordenamiento civil peruano*. Trujillo- Perú.

Tomaya Miyagusuku, J. (19 de Mayo de 2017). In dubio pro operario " En caso de duda de la norma, ésta se interpreta en favor del trabajador". Lima.

Visintini, G. (2015). *¿Qué es la responsabilidad civil?: fundamentos de la disciplina de los hechos ilícitos y del incumplimiento contractual/ Gionanna Vinistini; traducción por Mariateresa Cellurale*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia. Biblioteca. Obtenido de *¿Qué es la responsabilidad civil?: fundamentos de la disciplina de los hechos ilícitos y del incumplimiento contractual/ Giovanna Visintini; traducción por Mariateresa Cellurale*: https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=GTWjDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=la+responsabilidad+civil+en+el+derecho+laboral&ots=ZFPyeR8nre&sig=dVKycefz1-Igd_VXPywYheO7qFc#v=onepage&q=la%20responsabilidad%20civil%20en%20el%20derecho%20laboral&f=false

VI Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional. (2017). Obtenido de <https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/34eb79804a5627cfa962fdb1377c37fd/VI+PLENO+JURISDICCIONAL+SUPREMO+LABORAL-+A%C3%B1o+2017-comprimido.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=34eb79804a5627cfa962fdb1377c37fd>

ANEXOS

ANEXO N° 1. Ficha de Observación

FICHA DE OBSERVACIÓN DOCUMENTAL (Búsqueda de artículos)		N°
Título:		
Autor:		
Año de Publicación:		
Resumen:		
Palabra clave con la que se relaciona:		
Tipo de Fuente:		

Fuente: Elaboración propia

ANEXO N° 2. Ficha Bibliográfica

DATOS BIBLIOGRÁFICOS DE LAS FUENTES ESTUDIADAS		N°
APELLIDOS, Nombre:		
Título:		
Autor:		
Coautor:		
Año:		
Ciudad:		
Editorial/URL		

Fuente: Elaboración propia