

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Carrera de **DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

**“TRATAMIENTO JURISPRUDENCIAL
CASATORIO EN LOS CASOS DE
INDEMNIZACIÓN POR ACCIDENTES DE
TRABAJO – REVISION DE LAS SENTENCIAS
PUBLICADAS EN LOS AÑOS 2020-2021”**

Tesis para obtener el título profesional de:

Abogada

Autora:

Luza Quispe Varinia Margot

Asesor:

Mg. Tiana Marina Otiniano López

<https://orcid.org/0000-0001-5242-1251>

Lima - Perú

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	VANESSA ANTHUANET VIGIL RUIZ	41374081
	Nombre y Apellidos	N.º DNI

Jurado 2	CLAUDIA KATHERINE REYES CUBA	45553342
	Nombre y Apellidos	N.º DNI

Jurado 3	OSCAR FRITZ SALAZAR GAMBOA	46730566
	Nombre y Apellidos	N.º DNI

INFORME DE SIMILITUD

<p>Turnitin Informe de Originalidad</p> <p>Procesado el: 19-feb.-2024 20:04 -05 Identificador: 2299165268 Número de palabras: 24376 Entregado: 1</p> <p>VARINIA CORRECCION FEB 24 Por Tiana Marina Otiniano López</p>		<p>Índice de similitud</p> <p>13%</p>	<p>Similitud según fuente</p> <p>Internet Sources: 13% Publicaciones: 2% Trabajos del estudiante: 6%</p>
--	--	---	---

<p>3% match (Internet desde 10-dic.-2023) https://busquedas.elperuano.pe/api/visor_html/2073930-1</p>
<p>3% match (Internet desde 10-feb.-2020) https://beljoneylaw.com/workers-compensation/indemnizacion-por-accidentes-de-trabajo/</p>
<p>1% match (trabajos de los estudiantes desde 24-ene.-2024) Submitted to Universidad TecMilenio on 2024-01-24</p>
<p>1% match (trabajos de los estudiantes desde 24-ene.-2024) Submitted to Universidad TecMilenio on 2024-01-24</p>
<p>1% match (trabajos de los estudiantes desde 24-ene.-2024) Submitted to Universidad TecMilenio on 2024-01-24</p>
<p>1% match () Bazan Delgado, Nadia Rubi. "La carga probatoria en los procesos laborales sobre indemnización por accidentes de trabajo". "Baishideng Publishing Group Inc.". 2019</p>
<p>1% match () Narro Asmat, Robert Jonathan. "Criterios de los jueces de juzgados laborales de Trujillo para establecer el quantum indemnizatorio por daño a la persona en procesos sobre accidentes de trabajo y su incidencia en los derechos de tutela jurisdiccional efectiva y seguridad jurídica", Universidad Privada del Norte SAC, 2019</p>
<p>1% match (Internet desde 27-jul.-2021) https://prcp.com.pe/wp-content/uploads/2021/06/CUMPLIMIENTO-OBLIGACIONES-LABORALES.pdf</p>
<p>1% match () Castillo Montoya, Nixon Javier. "Naturaleza jurídica y alcance de la responsabilidad indemnizatoria del empleador por daños al trabajador en accidentes de trabajo". Universidad Nacional de Cajamarca, 2015</p>
<p>1% match (Internet desde 13-jul.-2021) https://lederecho.pe/plazo-prescriptorio-demandar-indemnizacion-accidente-laboral-cas-lab-24347-2018-la-libertad/</p>
<p>1% match (Internet desde 11-dic.-2020) https://www.peruweek.pe/negligencia-de-trabajador-no-libera-al-empleador-del-pago-de-indemnizacion-casación-laboral-no-75875-2018-tarma/</p>

DEDICATORIA

A mis padres:

Angélica y Benjamín, por el apoyo
constante y el amor incondicional
que me dan cada día, por
enseñarme a luchar por mis metas.

A Peter, por acompañarme y
apoyarme en este camino.

A Estefano, por ser el motor de mi
vida.

AGRADECIMIENTO

A Dios por haberme permitido llegar hasta donde estoy, por haberme dado salud para lograr mis objetivos.

A mi familia a quien amo demasiado, a ellos porque son mi contención diaria.

A la UPN, sus representantes y docentes de la Facultad de Derecho por su gran labor de forjar hombres y mujeres con ética y conocimientos académicos con el fin de confrontar las dificultades que demanda el ejercicio de la profesión.

TABLA DE CONTENIDO

JURADO EVALUADOR	2
INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
TABLA DE CONTENIDO	6
ÍNDICE DE TABLAS	9
INDICE DE FIGURAS	10
RESUMEN	11
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Formulación del problema	16
1.2.1. Problema general – pregunta de investigación	16
1.2.2. Problemas específicos	17
1.3. Objetivos	17
1.3.1. Objetivo General	17
1.3.2. Objetivos específicos	17
1.4. Marco Teórico	18
1.4.1 Antecedentes	18
1.4.1. Concepto de trabajo	20
1.4.2. Derecho al trabajo	21
1.4.3. El contrato de Trabajo	22
1.4.4. El accidente de trabajo	25
1.4.5. La responsabilidad civil por accidentes de trabajo	40
1.4.6. Marco Legislativo en los casos de accidentes de trabajo	64
1.4.7. La Seguridad Jurídica	70

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	73
CAPÍTULO III: RESULTADOS	80
3.1. Análisis de las Resoluciones Casatorias en Materia de Indemnización por Accidentes de Trabajo	80
3.1.1. Casación Laboral N° 2440-2018 Del Santa - Publicado 10/01/2020	81
3.1.2. Casación Laboral N.º 27734-2017 LA LIBERTAD – Publicado 10/01/2020	82
3.1.3. Casación Laboral N.º 24347-2018 LA LIBERTAD - Publicado 05/02/2020	83
3.1.4. Casación Laboral N° 25875-2018 TACNA - Publicado 05/02/2020	84
3.1.5. Casación Laboral N.º 16210-2017 LIMA – Publicado 06/10/2020	85
3.1.6. Casación Laboral N.º 28545-2018 SULLANA - Publicado 12/11/2021	86
3.1.7. Casación Laboral N.º 13637-2018 -LIMA- Publicado 12/11/2021	88
3.2. Análisis Normativo en Materia de Accidente de Trabajo	89
3.2.1. Constitución Política del Perú:	89
3.2.2. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783	89
3.2.3. Reglamento de la ley Seguridad y Salud en el Trabajo Decreto Supremo N° 009-2005	92
TR	92
3.2.4. Ley 26790 - Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud	93
3.2.5. Código Civil Peruano:	95
3.2.6. La Nueva Ley Procesal del Trabajo ley N° 29497	98
3.3. Jurisprudencia vinculante relevante en materia de Indemnización por Accidentes de Trabajo	100
3.3.1. la Casación N° 142-2002-Lima de fecha 09 de diciembre del 2022	100
3.3.2. La casación laboral N°4258-2016-Lima de fecha 30 de enero del 2017	101
3.3.3. Primer Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral	102

3.3.4. Sexto Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional, de fecha 21 de diciembre del 2017	103
3.4. Doctrina relevante en materia de Indemnización por Accidentes de Trabajo	105
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	108
4.1. Discusión	108
4.2. Conclusiones	112
4.2.1. Conclusión General	112
4.2.2. Conclusiones Específicas	113
REFERENCIAS	117
ANEXOS	123

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 Sentencias Casatorias Sobre Indemnización por Daños y Perjuicios Publicadas en el diario El Peruano En los años 2020-2021	75
Tabla N° 2 Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos.....	79
Tabla N° 3 Casación Laboral N° 2440-2018 DEL SANTA - publicado 10/01/2020	81
Tabla N° 4 Casación Laboral N° 27734-2017 LA LIBERTAD – publicado 10/01/2020...	82
Tabla N° 5 Casación Laboral N° 24347-2018 LA LIBERTAD DEL 24/10/2019- Publicado 05/02/2010.....	83
Tabla N° 6 Casación Laboral N° 25875-2018 TACNA del 24/10/2019- publicado 05/02/2020.....	84
Tabla N° 7 Casación Laboral N° 16210-2017 LIMA 17/12/2019 - publicado 06/10/2020	85
Tabla N° 8 Casación Laboral N° 28545-2018 SULLANA 17/03/2021 - publicado 12/11/2021	87
Tabla N° 9 Casación Laboral N° 13637-2018 -LIMA-04/05/2021 - publicado 12/11/2021	88
Tabla N° 10 Inejecución de Obligaciones	96
Tabla N° 11 Determinación de la responsabilidad del daño Casación N°699-2015 lima – el Peruano 30/06/2016.....	97
Tabla N° 12 Eximente de Responsabilidad	98

INDICE DE FIGURAS

Ilustración N° 1 Balotario de sentencia casación enero - 2020	78
---	----

RESUMEN

El presente estudio versa sobre el análisis de diversas de jurisprudenciales que emite la CSJN en los casos de indemnización de perjuicios y daños surgidos por accidentes de labores publicados en el Diario el Peruano en los años 2020-2021, asimismo, esta investigación se Ollevó a cabo sobre la base de estudios doctrinarios, el análisis de la legislación vigente, así como la jurisprudencia vinculante. Al hacer el análisis de las siete sentencias casatorias se evidencia la inclinación de la mayoría los magistrados en trasladar la responsabilidad objetiva al empleador, teniendo como principal fundamento la probanza del daño y nexo laboral, en dichos casos, por lo general no se evalúa si el accidente de trabajo fue producto de alguna negligencia en lo que respecta a la prevención del empleador, asimismo, las decisiones suelen ser discordantes con lo resuelto en las instancias menores, en algunos casos. De igual forma, debemos resaltar que en los procesos de indemnización por accidente laboral corresponde la aplicación de las categorías civiles con el fin de establecer la responsabilidad del empleador, ello debido al vínculo contractual laboral, en ese sentido, el análisis de la responsabilidad se establece en conformidad con el aspecto del incumplimiento imperativo del Código Civil, cuyo determinante es el dolo y la culpa excluyendo el compromiso de quién actúa diligentemente.

No obstante, vemos que existen ciertas disidencias evidenciadas en los fallos resueltos en la corte suprema, así como en las instancia menores, dichas posiciones contrarias al momento de resolver, traen consigo inseguridad jurídica, debido a que los criterios resolutorios no son uniformes y en algunos casos no consideran un adecuado análisis del actuar civil del empleador, determinando instantáneamente la responsabilidad objetiva del empleador, y consecuentemente la obligación del pago de la indemnización que nace de forma instantánea al ser el accidente facultado ‘laboral’, lo que consideramos que genera que los

empleadores enfoquen sus esfuerzos en crear un contingente económico indemnizatorio para dichos casos, que en fortalecer sus medidas preventivas de salud y seguridad.

PALABRAS CLAVES: Seguridad y Salud en el Trabajo, responsabilidad del empleador, indemnización, accidente de trabajo.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Los accidentes laborales son sucesos que causan detrimento en el bienestar y salud del trabajador, cada día los índices de accidentes en los centros laborales en el mundo van en aumento, al respecto la Organización Internacional de Trabajo (OIT) en un informe revela una cifra alarmante de 2.78 millones de trabajadores pierden la vida debido a accidentes laborales y cerca de 2.5 millos respecto a enfermedades profesionales, por último 374 millones de colaboradores experimentan accidente en su labor (Organizacion Internacional del Trabajo, 2019) .

En el ámbito peruano, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el reporte numérico sobre datos y cifras relevantes, donde indica que el 2021 se registraron 214 accidentes laborales mortales, más de 25,000 accidentes laborales no mortales y 7 casos de enfermedad laboral, en ese sentido tenemos un aproximado de más de 28 000 casos de accidentes laborales (El Peruano, 2023).

De igual forma, la SUNAFIL dio a conocer que, de enero a mayo del año 2022, se han registrado 444 accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales en centros laborales, solo en Lima y regiones. Asimismo, señala que 102 inspecciones se llevaron a cabo por accidentes mortales, 313 por incidentes laborales, 17 por Afecciones laborales y 12 por percances peligrosos (Ministerio de Trabajo y Promocion del Empleo O. G., 2022)

En ese contexto, teniendo en cuenta la alta siniestralidad laboral en el Perú, si un trabajador sufriera determinado daño o lesión producto de su actividad laboral desarrollada, quedaría facultado a recurrir a la vía jurisdiccional en busca de ser indemnizado, ya vistos en el proceso judicial vemos que la Ley N° 29783 y su respectivo reglamento es la norma pertinente a resolver este tipo de conflicto de intereses.

Al respecto, tenemos que, la Ley de SST en su cuerpo normativo señala las bases de precaución y compromiso, por lo cual a los empleadores se les imputa la responsabilidad de ejercer la diligencia necesaria para asegurar la salud y seguridad de los colaboradores del centro laboral, en ese sentido, en caso de un accidente ocupacional del empleador deberá asumir los efectos indemnizatorios por algún daño causado al trabajador en el trabajo o con ocasión a él. (Congreso de la Republica, 2011).

Del mismo modo, tenemos al artículo 53 de la LSST, este refiere sobre la compensación por accidente laborales lo siguiente:

“El incumplimiento del 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 (Congreso de la Republica, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo - Ley 29873, 2011).

Asimismo, tenemos en el Art. 94 del Reglamento de LSST, interpretando el artículo 53 de la de LSST refiere que, para imputar la obligación del dueño se debe autenticar que el daño sufrido es directamente resultado de las funciones ejecutadas por el trabajador y de la falta

de cumplimiento del dueño ante las regulaciones de salud y seguridad en espacio de labor; sin embargo, la ausencia de una normativa especial que regule este tipo de conflicto de intereses, y tratándose de una relación contractual laboral, sería exigible el análisis de la regulación de inejecución de obligaciones y los principios de factor atribuible, daño, nexo causal y antijuridicidad, sujetas a la responsabilidad civil de la teoría clásica.

No obstante, el Pleno Jurisdiccional; sostiene la obligación objetiva del empleador, interpretando lo siguiente; el dueño en función de responsable para asegurar la salud y seguridad en el lugar del trabajo, asimismo asumirá la responsabilidad por cualquier evento que genere daño a la integridad del colaborador. (VI Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, 2017).

En ese marco, teniendo presente que, la Corte Suprema ha indicado la regla interpretativa de obligatorio cumplimiento, se tiene que, ante un accidente laboral, automáticamente debería presumirse la inejecución de obligaciones por parte del empleador disminuyendo y/o anulando la posibilidad de comprobar que el dueño si adquirió las condiciones de seguridad para prevenir cualquier perjuicio, asimismo, el dueño asumirá de forma inherente la responsabilidad por cada suceso perjudicial para la salud o integridad del colaborador.

En esa perspectiva vemos que la determinación del deber patrimonial del empresario y su consecuente indemnización por accidente de trabajo es un punto cuestionado, pues los magistrados estarían emitiendo pronunciamientos contradictorios entre sí y , esto se debería al conflicto normativo existente, dicha situación estaría generando inseguridad jurídica y

desconfianza en el sistema judicial, lo que consideramos sería perjudicial no solo para el empleador sino también para el trabajador.

En ese contexto, el presente trabajo pretende realizar el análisis del tratamiento jurisprudencial casatorio, teniendo en cuenta la importancia de este recurso extraordinario que tiene por objeto revisar si se ha valorado, interpretado y aplicado la ley de forma correcta en las sentencias emitidas por los distintos magistrados, para lo cual se analizarán las sentencias casatorias emitidas en situaciones que involucren retribución por perjuicios y daños perjuicios resultantes de incidentes ocupacionales publicadas en los años 2020-2021 asimismo, se tomara en cuenta las principales opiniones doctrinales, la legislación laboral pertinente, los plenos jurisdiccionales, la jurisprudencia vinculante y sentencias relevantes, en la materia antes señalada, con la finalidad de evidenciar la uniformidad del criterio y/o postura de la Corte Suprema; y a partir de ello, se puedan proponer alternativas que coadyuven a la unificación de estándares en cuanto a la determinación del compromiso derivada de accidentes laborales.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general – pregunta de investigación

La problemática jurídica que se evidenciara en esta investigación es sobre:

¿Son uniformes los criterios jurisprudenciales emitido por la Corte Suprema de Justicia de la Republica en los casos de indemnización por daños y perjuicios derivados de accidentes de trabajo en las sentencias publicadas en los años 2020-2021, dicho criterio genera inseguridad jurídica?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿Cómo se regulan los casos de indemnización por daños y perjuicios derivados de los accidentes de trabajo en la legislación peruana?
- b) ¿Que señala la jurisprudencia vinculante respecto a la resolución de los casos de indemnización por daños y perjuicios derivados de los accidentes de trabajo?
- c) ¿Cuáles son las posiciones doctrinarias respecto a la resolución de los casos de indemnización por daños y perjuicios derivados de los accidentes de trabajo?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

La investigación se centra en:

Determinar si los criterios jurisprudenciales casatorios emitidos por la Corte Suprema de Justicia de la Republica en los casos de indemnización por daños y perjuicios derivados de accidentes de trabajo publicados en los años 2020-2021 son uniformes y/o generan inseguridad jurídica.

1.3.2. Objetivos específicos

- a) Identificar las falencias en la legislación nacional relacionada a los casos de indemnización por daños y perjuicios derivados de los accidentes de trabajo.
- b) Explicar lo señalado por la jurisprudencia casatoria en los casos de indemnización por daños y perjuicios derivados de los accidentes de trabajo.

- c) Determinar las posiciones doctrinarias respecto a la resolución de los casos de indemnización por daños y perjuicios derivados de los accidentes de trabajo.

1.4. Marco Teórico

El presente marco teórico integra los enfoques teóricos y estudios, los cuales hacen referencia a las interrogantes del estudio, por ende, la obtención de esta recopilación abarca la consulta de la literatura pertinente en la materia de estudio.

En tal sentido, debemos precisar el estudio, para considerar los términos básicos sobre la responsabilidad legal en los procedimientos de compensación por accidentes laborales, así como el marco legal en la que se encuentra inmersa (Hernández Sampieri, Fernandez Collado , & Baptista Lucio, 2010).

1.4.1 Antecedentes

En el ámbito nacional existen investigaciones referentes al presente estudio, los cuales refieren los siguiente:

(Castillo Montoya, 2015) es su investigación, que aborda el análisis documental concluye que, en las situaciones de incidentes laborales se deben emplear las regulaciones del Sistema de la Responsabilidad Civil Contractual., toda vez que, la fuente de la relación laboral se rige bajo un acuerdo estipulado, asimismo, se inicia el deber del dueño en salvaguardar las condiciones para una adecuado control físico y psicológico del colaborador, en marco de la Ley número 29783 y su reglamento.

Asimismo, sugiere al Poder Judicial, a nivel jurisprudencial normar las condiciones en marco a los deberes del dueño respecto a las asignaciones Seguridad Social, para lo cual propone la modificación del art. 53 de la ley número 29783, precisando los deberes indemnizatorios que asume el dueño en los incidentes ocupacionales.

(Benedetti Ortega, 2020) en su novena conclusión no explica que en materia de perjuicios y daños por incidentes ocupacionales, reconociendo los lineamientos acorde a la ley de seguridad y salud en el trabajo, considera que no es suficiente las obligaciones indemnizatorias con cargo al empleador. Bajo ese aspecto, el juez podría usar las presunciones judiciales o simples como forma para delimitar condiciones que soporten decisiones bajo las pruebas recabadas de forma indirecta o directa, considerando la decisión más severa respecto al sentido común y experiencia.

(Bazan Delgado, 2019) se concluye que las jurisprudencias analizados, merman los derechos de presunción de inocencia, igualdad procesal, debido proceso, tutela jurisdiccional efectiva por ende, se propone la obtención de una eficiencia de normativa respecto a las Jurisprudencias estatales, lo cual debe aplicar las condiciones legales de carga probatoria que determina la nueva ley procesal de trabajo, por encima del código civil peruano, en otros términos dar preferencia a la norma especial sobre la norma general. Por otro lado, brinda igualdad en valoración de aspectos probatorios presentados en el proceso judicial. Por último, aplicar una análisis e interpretación metódica de la norma en marco con el Art 94 de la RLSST y art. 53 de la LSST.

1.4.1. Concepto de trabajo

EL trabajo ha sido definido por distintos autores e instituciones de nivel internacional y nacional, por lo que consideramos muy importante mantener en consideración lo suscrito por el tesoro de la Organización Mundial de Trabajo (OIT) que señala respecto al trabajo que; es el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que llevan a producir bienes o servicios en una economía, esto con el propósito de atender las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos (OIT Organizacion Internacional de Trabajo , 2004).

Asimismo, el trabajo se conceptualiza como la transformación de un objeto, que resulta de la actividad humana o utilizando determinados medios de producción para generar un producto con valor de uso y en ciertas condiciones con valor de cambio. Dicha actividad no es aislada, sino que implica también cierta interacción con otros hombres, que, como resultado de la misma, el hombre genera productos y el mismo se transforma, (De la Garza Toledo, s.f.), para el autor De La Garza, el trabajo es una actividad humana dirigida a obtener como resultado un producto y que para ello se necesita de determinados medios o materiales y en algunos casos la interacción con otros hombres.

De igual forma, se debe entender que todo trabajo efectuado, se da a cambio de un pago, salario, sueldo, propina, comisión, pagos a destajo o pagos en especie, sin importar la relación de dependencia, es decir ya sea un trabajador dependiente o independiente.

De igual forma, la OIT ha acuñado un nuevo concepto señalado como; trabajo decente, este nuevo concepto expresa que, el trabajo debe realizarse en condiciones razonables y por el que, se debe percibir o ganar un beneficio suficiente que permita una vida digna, este nuevo concepto tiene cuatro dimensiones trascendentales como, las características propias del trabajo que se desarrolla o del empleo del que se trate, la capacidad de poder ejercer los derechos laborales, la seguridad y la capacidad de representación y dialogo con los empleadores. (OIT, 2007).

También debemos señalar que, la realización de una actividad productiva es esencial para el desarrollo físico y mental de una persona, sin embargo, son muchos los factores que condicionan la realización de la tarea, tanto físicos como psicosociales, y aunque es evidente su aporte para el desarrollo del ser humano, es también el principal agente causal de múltiples enfermedades y accidentes laborales (Daza & Bilbao, 2010).

En ese sentido tenemos que, en el ámbito laboral el ambiente físico de trabajo muchas veces puede ocasionar accidentes que resulten en daños que provocan discapacidades y hasta la muerte de los trabajadores, es por ello que las empresas deben acatar la normativa laboral en cuanto al bienestar y seguridad en el entorno laboral, de manera que el trabajador se encuentre en lugar idóneo de trabajo y en el cual se vean reducidos los riesgos de accidentes.

1.4.2. Derecho al trabajo

El derecho al trabajo es una segregación del derecho ciudadano, relativamente reciente en el panorama histórico. La creación del derecho al trabajo o derecho laboral supuso, en

definitiva, la normatividad del vínculo laboral, en la que la legislación laboral en su conjunto regulo la utilización de la actividad ajena, del cual genera un dueño y que gracias a este obtiene ganancias. Asimismo, el derecho laboral controla, regula y encausa los desacuerdos tanto individuales como sociales que surgen de esa conexión (Neves Mujica, 2018).

Asimismo, el derecho al trabajo es validada en el art. 22° de la CPP, el cual describe que, el empleo representa una obligación y un derecho, constituye el fundamento del bienestar colectivo y sirve como un medio para la autorrealización individual. (Congreso de la República, 1993). En ese sentido, la importancia del trabajo radica en que es un medio para el desarrollo de la persona en sociedad.

En relación al T.C. en una sentencia contenida en el Registro N ° 06681 2013-PA/TC, considera que la parte del derecho al trabajo es amparada constitucionalmente compromete dos puntos, uno de ello, aborda el acogimiento estatal por medio de políticas orientadas a la aceptación laboral de la población, ello compromete un crecimiento gradual y en conformidad real para la ocupación laboral. Asimismo, el último derecho evocado se refiere al derecho al trabajo concebido como la prohibición de ser dado de baja o salvo por causa justa (Neves, 2002).

1.4.3. El contrato de Trabajo

Es un pacto condicional, donde se la disposición del colaborador ponerse en subordinación de varios o un dueño, para recibir remuneración, compensación y protección fundamental (Arévalo, 2016). Es decir, el empleador al contratar a un trabajador para el desarrollo de

ciertas actividades se compromete a retribuir con un pago y fundamentalmente a salvaguardar el bienestar y salud del colaborador en el entorno laboral.

De igual manera, Arévalo citando a Toyama refiere que, el acuerdo contractual del trabajo, vincula al empleador y colaborador, ello implica la provisión de subordinación y servicios entre ellos. El convenio o pacto puede ser oral o escrito, declarado o implícito, aceptado o simulado por las partes (Arevalo Vela, 2021), en tal sentido, la conexión acerca del colaborador y dueño tiene característica intrínseca la subordinación por la naturaleza de la relación, pues el empleador siempre estará en mejor posición frente a la relación laboral.

1.4.3.1. Elementos del Contrato de Trabajo

a) Prestación Personal de Servicio.-

Art. 5 del T.U.O. del Decreto Legislativo número 728, establece que: Los servicios deben ser proporcionados exclusivamente por el trabajador de manera personal y directa, sin descalificar o abolir la condición en la que el trabajador puede recibir asistencia de personas consanguíneas dependiente de él., eso dependería básicamente de la naturaleza del trabajo a desarrollar (Zamora Chavez, 2015).

b) Remuneración. – El Art. 23 de la CPP, refiere que “Ninguna persona será forzada a trabajar sin compensación y sin su consentimiento voluntario”, ello demuestra la especial custodia de esta prerrogativa a nivel de la constitución, puesto que se encuentra fundamentado en el derecho de la familia y el trabajo (Congreso de la República, 1993)

La remuneración es el importe compensatorio que recibe el colaborador, después de la contraprestación o actividad ocupacional retribuida, lo cual puede darse en especie, efectivo o arreglo de ellos. (Toyama Miyagusuku & Vinatea Recoba, 2015)

Finalmente, la remuneración también es conocido como salario, sueldo o la compensación total recibida por el trabajador, también en efectivo. Por otro lado, en circunstancias excepcionales, en especie, dado la actividad proporcionada, capacidad laboral o condiciones pactadas(Arevalo Vela, 2021).

- c) **Subordinación.** - Toyama señala que, la subordinación refiere al acatamiento o sujeción que le debe el trabajador al empleador. Es por ello que desde el acuerdo laboral, se encuentra autorizado y encomendado a dictaminar horarios de trabajos, utilización de vestimenta, asimismo considerar un manual reglamentario interno, por último considera sanciones en casos de incumplimientos (Toyama Miyagosuku, 2004).

De igual forma, la subordinación, es conocido como el sometimiento y la disposición del trabajador para con el empleador dentro del margen laboral, está relacionada directamente con la obligación con el colaborador de estar bajo mandato del dueño por par la fuerza ocupacional o laboral acordado en las condiciones contractuales en conformidad con la costumbre, convenio o ley. Por otro lado, la subordinación es condicionada por una orden jurídica a emitir una fuerza ocupacional y/o atender las metas, objetivos del contrato (Arevalo Vela, 2021).

1.4.3.2. Sujetos de la relación Laboral

- a) **El trabajador.-** Arévalo señala que el T.U.O del Decreto Legislativo número 728, no nos da una definición de trabajador; sin embargo, se puede definir como la persona natural que libre y espontáneamente pone a tendencia del colaborador respecto a condición laboral para ejecutar en forma supeditada o subordinada la prestación de servicios que se le encomiende a cambio de una remuneración (Arevalo Vela, 2021).
- b) **El empleador.** – Persona jurídica o natural que posee una entidad o patrimonio, sin o con fines económico de aspectos estatal o privado, donde pondrá a los colaboradores a accionar su condición laboral, asimismo, tiene obligación de carácter administrativo frente a las autoridades competentes relacionadas a la relación laboral (Arevalo Vela, 2021)

1.4.4. El accidente de trabajo

1.4.4.1. Concepto de accidente de trabajo

Se conceptualizan como situaciones que integran un lugar del trabajo o contexto del mismo, en otros términos, accidentes laborales un acontecimiento irregular, bajo una condición repentina o imprevista, que produce consecuencias físicas, económicas y sociales (Cabanellas Torres, 2001). Entonces, los accidentes laborales son sucesos que causan lesiones o alteraciones físicas en el trabajador.

Asimismo, Gómez y Orihuela expresan que es el contexto final de situaciones no controladas o negligencias, asimismo, es inherente al trabajo, siendo inevitable en algunos casos. Los accidentes de trabajo constituyen un problema de salud que urge solucionar. Se necesita identificar, analizar y supervisar los elementos de riesgo que puedan tener impacto en la ocurrencia de los accidentes de laborales, reavivar las comisiones de protección e higiene del trabajo en cada centro laboral, así como el desplazamiento de áreas protegidas en cohesión con los sindicatos (Gómez Vital & Orihuela de la Cal, 1999)”

De igual forma, la OIT describe al accidente laboral, situación presentada en la transición laboral o vinculada a ella, que consecuentemente ocasiona pérdida material, asimismo, fracturas, lesiones o muerte, conjugando accidente e incidente en un solo enfoque, entonces quiere decir que, un accidente de trabajo es aquel suceso relacionado a lo laboral, que causa cualquier tipo de lesión al trabajador ya sea producto de un incidente o accidente. (OIT, 2007)

También, se considera como accidente laboral, a los accidentes de tránsito o viaje ocurridos, donde los colaboradores resulten heridos, fallecidos o lesionados en el curso del trabajo ejecutando tareas o labores vinculadas al trabajo, entonces, la OIT señala que un accidente de trabajo también puede ocurrir en el traslado del trabajador a la empresa u zona de trabajo o en el desarrollo del trabajo fuera de la empresa (OIT Organización Internacional de Trabajo , 2004).

De igual modo, un accidente de trabajo se refiere a cualquier evento no deseado que afecta el desarrollo normal de las actividades laborales y que resulta en daños a la salud, integridad física o mental de los trabajadores. Este concepto también incluye posibles consecuencias para la productividad y la continuidad de las operaciones. (Diaz Dumont , 2020)

Igualmente, (Humeres Magnan & Humeres Noguer, 1997) un accidente de trabajo se considera cualquier evento no planeado que interrumpe el curso normal de las actividades laborales y que puede ocasionar daños a la salud de los trabajadores. Esto abarca desde accidentes físicos, como caídas o golpes, hasta situaciones de exposición a factores psicosociales o riesgos químicos.

Al finalizar, un accidente de trabajo se considera cualquier evento no planeado que interrumpe el curso normal de las actividades laborales y que puede ocasionar daños a la salud de los trabajadores. Esto abarca desde accidentes físicos, como caídas o golpes, hasta situaciones de exposición a factores psicosociales o riesgos químicos (Ministerio de Salud, D.S. N° 0009-97-TR Reglamento de la ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, 1997).

En conclusión, en el ámbito de la legislación en vigor, el inciso k del artículo 2 del D.S.N.° 009-97-TR, titulado "Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud" y publicado el 09 de marzo de 1997, define el accidente de trabajo como cualquier lesión corporal que ocurra en el lugar de trabajo o durante la realización de las tareas para

las cuales el trabajador ha sido contratado. Este tipo de lesiones son causadas por una (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2012).

En ese sentido, tenemos que un accidente de trabajo puede producirse durante las órdenes y bajo la autoridad del empleador aun cuando este se produzca fuera del centro de trabajo y del horario de trabajo, se debe señalar que este puede darse en antes, durante y después e incluso dentro de las interrupciones de trabajo.

Es necesario aclarar que los términos y definiciones derivados del contenido del SCTR se aplican específicamente a situaciones previsionales relacionadas con labores de riesgo. En otra instancia, la Corte Suprema de Justicia, a través de la resolución emitida en la Casación Laboral N° 1225-2015 Lima, menciona en su cuarto punto lo siguiente; "se entenderá como accidente laboral aquel que acontece en el entorno de trabajo, generalmente siendo un evento repentino y violento que causa un perjuicio psicológico o físico comprobable del empleado". En este sentido, se interpreta que cuando un trabajador experimenta un menoscabo en su salud dentro del lugar de trabajo, automáticamente se configura un accidente laboral, y, por lo tanto, la mera confirmación de la asociación laboral y el daño serían suficientes para establecer que nos encontramos ante un incidente ocupacional. (Corte Suprema de Justicia, 2016).

1.4.4.2. Elementos del accidente de trabajo

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, en la Casación Laboral N°4258-2016-Lima, cuya publicación data del

30 de enero de 2017 y establecida como precedente vinculante de cumplimiento obligatorio, define los componentes del incidente ocupacional de la siguiente manera:

- a) Causa externa. - Hace alusión al factor o componente externo causante del perjuicio a la persona afectada, es decir, elementos foráneos que pueden incluir materiales, maquinaria, personas o el entorno mismo en el que se lleva a cabo la labor.
- b) Instantaneidad. - Alude al periodo corto en el que ocurre el evento desencadenante, de manera abrupta o repentina, con consecuencias claramente visibles externamente.
- c) Lesión. - Corresponden a las lesiones experimentadas por el trabajador como consecuencia del incidente, compuestas por los traumas tanto externos como internos que resultan del accidente, pudiendo generar efectos de manera inmediata o posterior.

Igualmente, en el mismo fallo se observa que, en situaciones de accidente laboral, establece que cuando demostrada la presencia del perjuicio experimentado por el colaborador, este asignado a la falta de cumplimiento por parte del empleador de sus obligaciones de previsión y atención. Este incumplimiento genera la responsabilidad del empleador de resarcir a la víctima o a sus beneficiarios con una indemnización. Por consiguiente, la sentencia asigna la responsabilidad objetiva o directa al empleador respecto al daño sufrido. (Corte Suprema de Justicia, 2017).

1.4.4.3. Tipos de Accidente de Trabajo

Para definir los tipos de accidente de trabajo, debemos tener presente la explicación del Glosario de términos del Reglamento de SST, que señalan los distintos grados de lesiones que puede producir un accidente de trabajo:

- a) **Accidente Leve.** – Se caracteriza como el evento o incidente que ocasiona una lesión al individuo, generando un breve período de descanso con la posibilidad de regresar a sus labores habituales al día siguiente. De esta manera, no conlleva consecuencias adversas significativas para el trabajador o su familia. Es relevante señalar que los accidentes de menor gravedad también pueden prevenirse mediante el uso de técnicas de primeros auxilios. (Mori, 2016).

Asimismo, la sentencia de Casación Laboral N° 4258-2016-Lima establece que un accidente de carácter leve se refiere a un incidente en el cual la evaluación médica determina que la lesión ocasiona un breve período de descanso, con la eventualidad de que el empleado retorne a su posición de trabajo en un plazo no superior a un día (Corte Suprema de Justicia, 2017).

- b) **Accidente Incapacitante.** - Los accidentes incapacitantes involucran diversos factores y consecuencias, y cuando provocan un impacto significativo en la salud del trabajador, resultando en un período de descanso tras la evaluación médica, se pueden clasificar según el grado de discapacidad:

- ✓ Total, temporal. - Este tipo de incapacidad se produce cuando las lesiones derivadas del accidente impiden el funcionamiento normal de ciertas partes del cuerpo del trabajador. En consecuencia, el trabajador deberá someterse a un tratamiento con el objetivo de lograr una recuperación progresiva. Es importante destacar que la incapacidad total temporal impide al trabajador desempeñar sus labores por un período determinado. En estas circunstancias, se le proporcionará tratamiento y permisos médicos hasta que se recupere.
 - ✓ Parcial permanente. - Aparece cuando el percance conlleva a la de la funcionalidad de un órgano, extremidad o miembro. En el caso de una incapacidad parcial, el trabajador puede continuar prestando servicios bajo la supervisión del empleador; no obstante, esta prestación de servicios estará sujeta a ciertas restricciones y limitaciones de acuerdo con las capacidades habilitadas para llevar a cabo las labores del trabajador.
 - ✓ Total, permanente. - Ocurre cuando como resultado del accidente se produce la pérdida completa o deterioro total y/o funcional, de un parte del cuerpo u órgano. Se clasifica como un accidente incapacitante total permanente desde la obsolescencia de cualquier dedo a más.
- c) Accidente mortal. - Se presenta cuando, como resultado de un evento en el que las lesiones son extremadamente graves, ocurre el fallecimiento del trabajador. Puede derivar de diversas circunstancias, tales como eventos naturales, accidentes fortuitos o acciones de terceros.

1.4.4.4. Causas de los accidentes de trabajo

El Reglamento de la LSST detalla, enumera y explica las causas que originan los accidentes laborales. No obstante, existen numerosas razones adicionales por las cuales podría configurarse un accidente de trabajo. En este caso, se abordarán las causas mencionadas en el glosario de términos del Decreto Supremo N° 005-2012-TR.

- a) Falta de control: Constituyen deficiencias, deficiencias o carencias administrativas en la gestión y supervisión del servicio o empleador, así como en el control de las condiciones destinadas a proteger la salud y seguridad en el ámbito laboral, siendo el resultado de la omisión por parte del empleador. También podría ser considerada como el incumplimiento de las normativas de salud y seguridad laboral.
- b) Causas básicas:
 - Factores del trabajo: Son elementos esenciales que desempeñan un papel crucial en la ocurrencia de eventos específicos, especialmente en el ámbito laboral. Estos factores son determinantes subyacentes que contribuyen de manera significativa a la génesis de situaciones o sucesos, y, en este contexto, están directamente vinculados a las condiciones existentes en el entorno de trabajo.
 - Factores personales: Relacionados a limitaciones que presenta el trabajador, traducido en experiencias, fobias, tensiones y estrés que causan la ejecución errónea o defectuosa de sus actividades, hecho que puede acarrear al trabajador a sufrir un accidente.
- c) Causas inmediatas: Se deben a las conductas y situaciones por debajo de los estándares, es decir las pésimas o malas condiciones del área trabajo.

- Condiciones subestándares: Son las condiciones en el entorno del trabajo que puede ocasionar un accidente, como un ambiente con objetos y máquinas que podrían causar tropezones, caídas, ambiente desordenado, sucio o también por la exposición a un área contaminante.
- Actos subestándares: Cualquier práctica o acción errónea realizada por el colaborador que podría provocar un accidente. Un ejemplo de esto sería la falta de utilización de los implementos de seguridad (Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, 2012).

1.4.4.5. Deberes y obligaciones de los sujetos intervinientes en la relación laboral

El empleador, de acuerdo con las disposiciones del artículo 49 de la LSST, tiene la responsabilidad y asume diversas obligaciones en relación con la salud y seguridad de los colaboradores. En ellos se establece que el empleador debe garantizar y asegurar la seguridad y salud de sus empleados en todas las áreas relacionadas con sus funciones y tareas diarias, tanto en el lugar de trabajo como en situaciones vinculadas al mismo. Es crucial destacar que, a pesar de estas responsabilidades del empleador, el colaborador posee deberes y responsabilidades en términos de prevención de riesgos laborales, como el cumplimiento de normas internas, protocolos, instrucciones y reglamentos de programas de salud y seguridad laboral.

De igual manera, el Artículo 88 del Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud establece que "el incumplimiento de la obligación de prevención por parte del empleador tendrá consecuencias adversas para él y otorgará al trabajador el derecho de reclamar una penalización por perjuicios y daños" (Ministerio de Salud, 1997).

Es crucial subrayar que la falta de cumplimiento de los compromisos y responsabilidades de prevenir por parte del colaborador no debería resultar en la atribución de responsabilidad al empleador. No consideramos que todos los empleadores sean negligentes o descuidados, al igual que no todos los trabajadores son prudentes y responsables en el desempeño de sus funciones laborales. Por lo tanto, es fundamental que la normatividad sea equitativa y no otorgue sobreprotección al colaborador.

1.4.4.6. Derechos fundamentales vulnerados en los accidentes de trabajo

En un contrato laboral, es posible que el trabajador se vea afectado en sus derechos fundamentales debido al riesgo inherente al ejercicio de responsabilidades laborales o a la falta de diligencia y cuidado del empleador en cuanto a las normativas de salud y seguridad laboral. Esta negligencia podría resultar en lesiones, daños orgánicos o disfunciones ocasionadas en el lugar de trabajo o con ocasión del mismo, lo que podría vulnerar ciertos derechos laborales:

a) Derecho a la vida

Constituye un derecho fundamental y esencial de la persona, descrito en el Art. 2, numeral 1, de la CPP de 1993. Su trascendencia se fundamenta en que se trata de un derecho fundamental y primario respecto a los demás derechos de la persona..

En este sentido, el T.C., en el Expediente N° 1535-2006-PA/TC, ha indicado que en un Estado social democrático de derecho, "la vida, entonces, ya no se concibe únicamente como una restricción al ejercicio del poder, sino que se considera principalmente

como un propósito que orienta la acción positiva del Estado. Este último se compromete ahora a cumplir con la responsabilidad social de asegurar, entre otros aspectos, el derecho a la vida y a la seguridad. De acuerdo con este criterio, el derecho a la vida es intrínseco al ser humano y representa el fin u objetivo de la existencia y acción del Estado, que, a su vez, tiene la obligación de asegurar la seguridad de este derecho. (Tribunal Constitucional, EXP. N.º 1535-2006-PA/TC, 2008).

En otra perspectiva, el Tribunal Constitucional, en la resolución emitida en el Expediente N.º 00925-2009-PHC/TC, subraya que el concepto de vida no se limita únicamente a la idea restringida de peligro de muerte, sino que se amplía a un concepto más abarcador que implica no solo la mera posibilidad de existir o no, sino también la garantía y respaldo de una existencia en condiciones decentes y dignas. Por este motivo, resulta crucial considerar la noción de vida en dignidad, que debe ser interpretada y comprendida como una vida saludable. (Tribunal Constitucional, 2010).

Sin embargo, en el entorno laboral se presentan riesgos y circunstancias que pueden resultar en accidentes laborales, poniendo en peligro la integridad del trabajador. Por lo tanto, es relevante adoptar como principio esencial la concepción de la vida saludable en el contexto laboral.

b) Derecho a la dignidad

Este derecho se encuentra establecido en el artículo 1º de la Constitución Política del Perú de 1993. En relación con este tema, el Tribunal Constitucional, en la sentencia emitida en

el Expediente N° 2945-2003-AA/TC, abarca la noción fundamental de que cada individuo posee un valor intrínseco e inalienable. Este derecho implica el reconocimiento y respeto hacia la singularidad, autonomía y integridad de cada persona. Va más allá de la mera supervivencia y se centra en asegurar que todos los seres humanos sean tratados con consideración, equidad y justicia en todas las esferas de la vida. (Tribunal Constitucional, 2004).

De igual manera, es importante señalar que "... que surge a partir de un contrato entre empleador y empleado, tiene la peculiaridad de perdurar en el tiempo, lo que conlleva ciertos elementos que pueden incidir en cierta medida en la libertad personal del trabajador. Esta prolongación en el tiempo implica una serie de compromisos y responsabilidades mutuas que pueden, en algunos casos, restringir la libertad individual del empleado. (Ojeda Aviles & Iguartua Miro , 2008).

Es crucial destacar que el propósito fundamental del Derecho del Trabajo es salvaguardar la dignidad del colaborador, ya que en la relación contractual, el trabajador se encuentra en una posición subordinada, siendo la parte más vulnerable en dicha relación. Esto puede tener diversas repercusiones en el derecho a la dignidad del trabajador, especialmente si experimenta un accidente laboral.

c) Derecho a la integridad moral, psíquica y física.

Cada individuo tiene el derecho fundamental a que se respete su integridad física, psíquica y moral, según lo establecido en el artículo 2, numeral 1, de la

Constitución Política del Perú de 1993. En este contexto, el Tribunal Constitucional, en la resolución emitida en el Expediente N° 0010-2002-AI/TC, ha afirmado lo siguiente: Este derecho implica el reconocimiento y respeto absoluto de la dignidad humana, garantizando que el entorno laboral no menoscabe ni comprometa la salud mental, física o moral de los empleados.

En primer lugar, la integridad moral aborda el tratamiento ético y respetuoso hacia los trabajadores, evitando situaciones que puedan afectar negativamente su dignidad, autoestima o reputación. Esto implica la erradicación de prácticas de acoso, discriminación o cualquier forma de maltrato que pueda perjudicar la integridad moral de los empleados.

La integridad psíquica se enfoca en el cuidado de la salud mental de los trabajadores, promoviendo un entorno laboral que evite el estrés excesivo, la ansiedad y cualquier otra forma de afectación psicológica. Para lograrlo, se busca gestionar adecuadamente la carga laboral, establecer un clima laboral positivo y promover prácticas que favorezcan el equilibrio entre la vida laboral y personal. (Tribunal Constitucional, 2003). (Tribunal Constitucional, 2003).

- La integridad física

Este derecho guarda una similar asociación con el derecho a la vida, el cual implica la preservación de la estructura física u orgánica del individuo y, por ende, la protección de la salud general de la persona.

La vulneración de la integridad física ocurre cuando se producen perturbaciones o alteraciones funcionales, como mutilaciones o enfermedades corporales, entre otras. En este

sentido, por ejemplo, un trabajador podría sufrir daños físicos como consecuencia de accidentes laborales.

- La integridad psíquica y moral

Este derecho está detallado en la sección h del inciso 24 del Art. 2° de CPP de 1993, que aborda las garantías personales y prohíbe la violencia moral, psíquica y física.

En este contexto, la integridad moral está estrechamente vinculada a la capacidad de manifestar la personalidad y llevar a cabo el proyecto de vida de acuerdo con las convicciones individuales. Además, implica la protección de las destrezas motrices, intelectual o emocional, salvaguardando así el respeto a la personalidad, el carácter, así como la disposición y claridad de la persona para comprender y cuestionar tanto el mundo interno como el externo.

- Derecho al libre desarrollo y bienestar

En el Expediente N° 007-2006-PI/TC, Sostiene que la autonomía en el crecimiento de la individualidad constituye un derecho trascendental no explícito que se deriva y establece en el principio fundamental de la dignidad de la persona. La valoración de la persona como eje de la sociedad y el Estado, considerándola como un ser moral con la capacidad de autodeterminación y toma de decisiones, implica la necesidad de garantizar la libre expresión de esa capacidad a través de su actuación libre en la sociedad. (Tribunal Constitucional, 2007).

d) Derecho a la salud

En el Expediente N° 5003-2009-PHC/TC, Establece que la conservación del estado de salud, como parte del derecho constitucional a la salud, incluye tanto su disfrute y ejercicio.

En consecuencia, cualquier interferencia o menoscabo en el disfrute de este derecho fundamental constituye una lesión al mismo. Es importante señalar que la noción de salud no es limitada en la dimensión física, sino que también incluye aspectos psicológicos y mentales de la persona (Tribunal Constitucional, 2010)

En el Exp. N° 05658-2006-PA/TC, se menciona que la preservación del estado de salud, como componente del derecho constitucional a la salud, implica el derecho de las personas a acceder y disfrutar de los servicios de salud. En este contexto, se sostiene que es responsabilidad del Estado llevar a cabo acciones concretas para prevenir perjuicios en la salud, mantener las circunstancias favorables para garantizar el ejercicio efectivo del mismo y abordar de manera urgente y eficaz las situaciones que afecten la salud de las personas. En consecuencia, el Estado tiene la necesidad de garantizar y salvaguardar el acceso efectivo a este derecho, y cualquier restricción arbitraria o ilegal en el acceso o la negación de servicios de salud constituiría una interferencia en el disfrute y una exclusión que generarían lesiones al derecho constitucional a la salud. (Tribunal Constitucional, 2007).

e) Derecho al trabajo

El derecho al trabajo está descrito en el art. 22° de la CPP de 1993, donde el trabajo es simultáneamente un derecho y un deber, constituyendo la fundación del bienestar social y un medio para la realización individual.

Asimismo, el T.C., el expediente 1124-2001-AA/TC, establece que el derecho al trabajo comprende principalmente dos aspectos esenciales: el acceso a un empleo y la seguridad de no ser despedido sin causa justa (Tribunal Constitucional, 2002). Adicionalmente, la misma sentencia destaca que en la asociación laboral se presenta una situación de desigualdad y diferencia, donde el empleador ocupa una posición de preeminencia y predominio frente a la cual el derecho, especialmente el derecho constitucional, se orienta de manera protectora hacia el trabajador.

En resumen, el derecho al trabajo podría sufrir perjuicios si el trabajador experimenta daños como resultado de accidentes laborales, posiblemente restringiendo el pleno ejercicio del derecho debido a las repercusiones desfavorable en el aspectos físicos, psíquica o moral del trabajador.

1.4.5. La responsabilidad civil por accidentes de trabajo

En ausencia de una normativa específica en la legislación laboral que aborde la determinación de responsabilidad en los procedimientos de indemnización por daños y perjuicios relacionados con accidentes laborales, es necesario recurrir a las disposiciones legales del Código Civil. En estos casos, se aplica la responsabilidad

contractual, aunque dichas disposiciones, dado que estas normas no fueron concebidas específicamente para regular la responsabilidad en entornos laborales y no cuentan con una intención directa en ese sentido, los jueces deben abordar su interpretación de manera amplia.

1.4.5.1. Concepto de responsabilidad civil

Obligación legal que tiene una persona de reparar los daños y perjuicios que cause a otra debido a un acto ilícito, ya sea por acción u omisión, conlleva asumir las consecuencias de las acciones realizadas y reconocer que dichas actividades tienen implicaciones en la vida de otras personas y en el entorno en el que se llevan a cabo (Gutiérrez, 2014).

Además, la responsabilidad civil derivada de la responsabilidad contractual puede definirse como la obligación de indemnizar y compensar los daños que han surgido como resultado del no cumplimiento de una obligación establecida en un acuerdo contractual entre los actores involucrados.

Por otro lado, la responsabilidad civil, tanto en el ámbito contractual como en el extracontractual, se fundamenta en principios legales esenciales que regulan el resarcimiento de los daños y perjuicios ocasionados. La imputabilidad del daño implica que la persona que ha causado el perjuicio es legalmente responsable de repararlo. La relación de causalidad establece la conexión directa entre la acción u omisión del responsable y los daños sufridos por la víctima. La obligación de indemnizar implica la necesidad de compensar económicamente a la parte afectada de acuerdo con los principios legales y normativas aplicables en cada caso particular. Estos pilares constituyen los

cimientos de la responsabilidad civil, garantizando la reparación adecuada de los perjuicios derivados de conductas ilícitas. (Concepcion Rodriguez, 1999)

De igual forma, se tiene que, para determinar la responsabilidad del daño provocado y su respectiva indemnización, se deberá analizar si el daño tiene relación con el nexo causal, si le es atribuible el daño, y si esta es una conducta antijurídica, puesto que podría darse el caso de fractura de nexo causal, por lo que no le sería imputable la responsabilidad al empleador.

En esa misma línea, el Tribunal Constitucional, en la sentencia emitida en el expediente N° 001-2005-PI/TC señaló que la responsabilidad civil, como concepto fundamental en el ámbito legal, implica la exigencia de que un individuo responda por los daños y perjuicios que haya ocasionado a otro debido a un comportamiento ilícito, que puede manifestarse tanto por acciones realizadas como por omisiones. (Tribunal Constitucional, 2005).

Asimismo, según la perspectiva de (Reglero Campos, 2008), la persona que incumple con sus deberes legales y causa daño a otra parte se encuentra legalmente obligada a compensar económicamente los perjuicios derivados de su conducta.

Por otro lado, algunos expertos, como (Concepción, 1999), argumentan que lo verdaderamente crucial es el daño causado. Todo el debate en torno a la responsabilidad civil se orienta hacia la obtención de la compensación de los perjuicios una vez que estos han surgido de manera injusta; en otros términos, cuando el daño ha sido causado en contravención de las disposiciones que rigen las fuentes de las obligaciones.

1.4.5.2. Tipos de Responsabilidad civil

- a) Responsabilidad Civil Extracontractual.- Surge por acciones u omisiones que generan un perjuicio, y se basa en la culpa o negligencia del responsable. Se rige por los principios de imputabilidad del daño, relación de causalidad y la obligación de indemnizar, estableciendo la necesidad de reparar el perjuicio ocasionado de manera adecuada.

- b) Responsabilidad Civil Contractual. - Surge cuando una de las partes no cumple con las obligaciones estipuladas en el contrato, ya sea por acción u omisión. La base de esta responsabilidad está en la existencia de un contrato válido, donde ambas partes tienen derechos y deberes específicos. En caso de incumplimiento, la parte responsable debe indemnizar a la otra conforme a lo establecido en el contrato y a los principios legales que rigen este tipo de responsabilidad.

1.4.5.3. Teorías sobre la responsabilidad civil del empleador

a) La teoría de la culpa

Establece que, en caso de un incidente ocupacional, el colaborador tiene el derecho de reclamar indemnización al empleador, siempre y cuando pueda demostrar la culpabilidad de este último. Es necesario que el trabajador evidencie el daño sufrido, destacando que dicho perjuicio patrimonial sería consecuencia de una acción negligente por parte del empleador, quien habría incurrido en culpa, según lo expuesto por (Kaye, 1985).

Bajo la teoría de la culpa, se establecen diferentes grados de intensidad de responsabilidad, que incluyen el dolo, la culpa grave o inexcusable, y la culpa leve. El dolo se configura cuando el empleador actúa de manera deliberada para causar daño. La culpa grave o

inexcusable se presenta en casos de negligencia seria, mientras que la culpa leve implica la omisión de la diligencia ordinaria exigida por la naturaleza de la obligación (Art .1321 de nuestro código civil).

En este contexto, encontramos dos teorías:

La teoría de la responsabilidad contractual se centra en las obligaciones derivadas de un contrato entre dos partes, en este caso, el empleador y el trabajador. Según esta teoría, la responsabilidad civil surge en el contexto de un incumplimiento de las obligaciones contractuales acordadas entre ambas partes. Cuando el empleador y el trabajador establecen un contrato laboral, se generan una serie de compromisos y deberes recíprocos. La teoría de la responsabilidad contractual sostiene que, en caso de que una de las partes no cumpla con lo acordado en el contrato, se configura la responsabilidad civil. (Gorelli Hernández, 2006)

En relación con la jurisdicción competente para conocer de los casos de incumplimiento contractual, se establece que los Juzgados de Trabajo serían competentes, según el inciso b) del artículo 2 de la Ley N.º 29749, que establece, la obligación de reparar los perjuicios, tanto en términos patrimoniales como extrapatrimoniales, que pueda surgir de la prestación personal de servicios, ya sea por parte de las partes directamente involucradas o terceros beneficiarios de dichos servicios (Congreso de la República, 2010).

La responsabilidad civil contractual, conforme a las disposiciones de nuestro Código Civil Peruano, se fundamenta en dos aspectos esenciales. En primer lugar, el artículo 1321 establece que " Aquel que incumple sus obligaciones debido

a culpa leve, inexcusable o dolo se encuentra sujeto a la obligación de indemnizar por los daños y perjuicios causados.". En este contexto, el deber de indemnizar surge cuando el empleador incumple su obligación de prevención de acuerdo con lo establecido en el artículo 1314. Además, se establece que aquel que actúa con la diligencia ordinaria necesaria no es responsable por la falta de cumplimiento total, la demora o los defectos en el cumplimiento de sus obligaciones. En el contexto laboral, la diligencia ordinaria se interpreta como el cumplimiento del deber de prevención, según lo indicado en el Sexto Pleno Casatorio., como la actuación de un empleador diligente. De esta manera, se deduce que, al cumplir con su obligación de prevención, el empleador no debería asumir la indemnización reclamada.

En última instancia, si evaluamos rigurosamente la obligación legal del empleador ante situaciones de incidentes ocupacionales conforme a la normatividad de incumplimiento de obligaciones en nuestro Código Civil, bajo el criterio de imputación, dado que se trata de una responsabilidad de índole contractual. Es importante señalar que la indemnización requiere cumplir con cuatro elementos factor de atribución, nexo de causalidad, daño indemnizable y antijuridicidad.

La teoría de la Responsabilidad extracontractual se deriva de la infracción al deber general de prudencia y cautela de no ocasionar daños a terceros, y surge la responsabilidad de indemnizar los perjuicios causados cuando se comete un acto perjudicial.

En este contexto, la responsabilidad extracontractual se concibe como el resultado de un "encuentro social ocasional" conexión entre la persona que provocó el daño y la persona perjudicada. En este enfoque, se examina la situación sin considerar las conexiones anteriores o antecedentes entre estos dos actores de la obligación de indemnización. Es crucial evaluar los hechos que generaron el daño y determinar si se ajustan a la tipificación legal para establecer la responsabilidad según lo establecido por la ley.

b) La teoría de la responsabilidad objetiva

En el ámbito del derecho laboral, se puede sostener que nos enfrentamos a la responsabilidad objetiva cuando se entiende que el empleador es completamente responsable por los daños sufridos por el trabajador en cualquier situación, sin la posibilidad de demostrar la ausencia de culpa bajo ninguna circunstancia.

En este contexto, para establecer la responsabilidad objetiva, se debe considerar el siguiente análisis: en primer lugar, la tecnología de prevención es unilateral, lo que significa que solo una parte tiene la capacidad de reducir la ocurrencia o gravedad del accidente, siendo esta responsabilidad y deber de diligencia atribuidos al empleador. En segundo lugar, la reparación y resarcimiento de la víctima son integrales. Por último, queda claro de antemano quién es el afectado y la potencial víctima: el trabajador.

Bajo esta perspectiva, la responsabilidad objetiva excluye el análisis de la conducta del supuesto responsable. No importan las medidas adoptadas, sino el

resultado del evento dañoso. Incluso el caso fortuito o la fuerza mayor no eximen al empleador de la obligación de indemnizar al trabajador. En este caso, se prefiere utilizar la expresión de responsabilidad "absoluta". En este enfoque, el trabajador afectado solo necesita demostrar el daño sufrido para solicitar la compensación correspondiente.

c) La teoría de la responsabilidad subjetiva

La teoría subjetiva establece que la responsabilidad se origina en la conducta negligente o imprudente de la persona que la lleva a cabo, es decir, una responsabilidad basada en la culpa. Según esta teoría, la prevención es una responsabilidad compartida, y la persona que se encuentra en mejor posición o lugar para prever y evitar los daños debe asumir la responsabilidad adoptando medidas adecuadas y apropiadas para prevenirlos. En situaciones en las que el empleador ha tomado todas las medidas de prevención necesarias, según esta teoría, no debería ser responsable de los daños, ya que la obligación de prevenir los accidentes de trabajo recae en ambas partes, y esta situación debería ser objeto de un análisis detenido.

Asimismo, la teoría subjetiva también está reflejada en el artículo 1969 del Código Civil Peruano, el cual establece que "quien, por dolo o culpa, cause un daño a otro, está obligado a indemnizarlo".

d) La teoría del riesgo

La teoría del riesgo en la responsabilidad civil se fundamenta en el nivel de garantía que el Estado debe proporcionar al ciudadano, destacando la importancia

del riesgo empresarial como factor de atribución. Según esta teoría, toda actividad económica conlleva la creación de un peligro, convirtiéndose en una fuente potencial de daño (De Estrella Gutierrez, 2004).

En este contexto, la doctrina distingue dos variantes de la teoría del riesgo, ambas relacionadas con la condición del empleador:

- La teoría del riesgo profesional sostiene que el riesgo es inherente a la actividad industrial y conlleva la obligación del empleador de reparar los accidentes derivados de dicha actividad. La víctima tiene derecho a recibir una indemnización establecida por la ley y respaldada por el Estado, siendo un pasivo eventual de la empresa.
- La teoría del riesgo de autoridad, por otro lado, argumenta que la responsabilidad se basa en la subordinación. La subordinación implica el reconocimiento de la autoridad del empleador, y donde existe autoridad, debe haber responsabilidad (Rivas, 1959).

En este sentido, las actividades intrínsecamente riesgosas o peligrosas pueden afectar al trabajador, y el riesgo creado por el empleador puede desplazar parcial o totalmente la culpa como criterio de imputación. En resumen, la evaluación de la labor realizada y si representa algún riesgo para el trabajador no es necesaria en este análisis, ya que la responsabilidad se establece automáticamente por el riesgo creado por el empleador, lo que hace que la posibilidad de exonerarse de la responsabilidad sea incuestionable en ciertas circunstancias vinculadas a la fuerza mayor o la culpa del trabajador perjudicado.

1.4.5.3. Los elementos o componentes de la responsabilidad civil

En el ámbito del derecho laboral peruano, no existen normas sustantivas específicas que regulen el régimen jurídico de la responsabilidad contractual derivada del incumplimiento de obligaciones derivadas del contrato de trabajo. Por lo tanto, se aplican las disposiciones contempladas en los artículos 1321 al 1332 del Código Civil para resolver los conflictos laborales.

No obstante, la Sala Civil de la Corte Suprema de la República, en la Casación N° 2725-2012-APURIMAC, ha establecido que para que se configure un caso de responsabilidad civil digno de tutela, deben concurrir los siguientes elementos esenciales: imputabilidad, ilicitud o antijuricidad, factor de atribución, nexo causal y daño. Es importante destacar que estos elementos son aplicables tanto al sistema contractual como al extracontractual (Corte Suprema de Justicia, 2013).

En este contexto, para determinar la existencia de responsabilidad del demandado, es necesario verificar la presencia de requisitos como el daño, la antijuricidad de la conducta perjudicial, la relación de causalidad y el factor de atribución.

Finalmente, la Corte Suprema, en el precedente contenido en la Casación N° 4258-2016, detalla y desarrolla estos elementos, como se explicará a continuación:

a) Antijuridicidad

La antijuridicidad abarca aquellas conductas que constituyen una transgresión al ordenamiento jurídico mediante hechos ilícitos, abusivos o excesivos que provocan perjuicios.

Según Vazquez Vialard (1988), un acto se considera ilícito cuando infringe la legalidad y causa daño a otro. Este acto obliga al agente causante del daño a repararlo, siempre que se determine la imputabilidad por culpa, dolo o atribución legal del perjuicio.

En este contexto, la antijuridicidad es siempre típica, ya que implica el incumplimiento de obligaciones previamente establecidas en un cuerpo normativo. Por ejemplo, el artículo 39 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece las obligaciones del empleador y su incumplimiento determina la antijuridicidad de su conducta.

Es fundamental destacar que la conducta que origina el daño no debe ser permitida ni aceptada por el ordenamiento jurídico, no solo por ser contraria a las normas legales, sino también por contravenir lo pactado en un acto jurídico, como un contrato de trabajo (Puntriano Rosas, 2017).

En el ámbito laboral, se debe determinar si nos encontramos ante un caso de responsabilidad contractual o extracontractual. En la responsabilidad contractual las conductas que pueden dar lugar a la obligación legal de indemnizar son siempre

e típicas. En consecuencia, la obligación de indemnizar surge de un hecho que causa daño al trabajador al incumplir, de manera absoluta o relativa, una obligación (Taboada, 2003). (Taboada, 2003).

b) Relación de causalidad o Nexo Causal

La relación de causalidad se constituye mediante el vínculo entre la conducta antijurídica y el daño ocasionado, permitiendo identificar los hechos determinantes del perjuicio.

Desde un enfoque técnico, la cuestión se reduce a determinar si la acción u omisión atribuida al daño era normalmente capaz de causarlo. En otras palabras, se plantea el problema considerando lo que sucede comúnmente (Borda, 1994).

La teoría de la causalidad adecuada sostiene que, para imponer a alguien la obligación de reparar el daño, no es suficiente que el hecho haya sido una condición sine qua non del perjuicio en el caso concreto. Además, debe considerarse que, según juicios de probabilidad, el acto sea una causa adecuada para el resultado (Diez Picaso, 1999).

En este contexto, la relación de causalidad implica que la acción del obligado a indemnizar debe ser la causa, o una de las causas, de la ocurrencia del daño. En otras palabras, debe existir una relación de causa a efecto entre la conducta antijurídica y el daño sufrido (De Angel Yaguez, 1993).

Es crucial destacar que la relación de causalidad es una condición para la existencia de responsabilidad civil. Si no hay una conexión o relación entre la conducta antijurídica y el daño, no surgiría la obligación legal de indemnizar, lo que conllevaría a una fractura del nexo causal.

En el ámbito de la responsabilidad civil del empleador por accidentes de trabajo, es esencial determinar si el daño se produjo como consecuencia directa o con ocasión del trabajo, o si fue resultado de la inejecución de alguna obligación por parte del empleador. La identificación de una posible ruptura del nexo causal es crucial, ya que de ello depende la obligación de resarcir e indemnizar.

Existen diversas causas y situaciones que pueden dar lugar a la ruptura del nexo causal, como, por ejemplo:

- Caso fortuito o fuerza mayor: Según lo establecido en el artículo 1315 de nuestro Código Civil Peruano, la responsabilidad no puede imputarse al agente si la causa del daño se debe a un caso fortuito o fuerza mayor, siendo esto considerado como una eximente de responsabilidad.

En este contexto, el concepto de fuerza mayor prevalece, excluyendo aquellas situaciones inherentes y propias a las tareas desempeñadas, así como el riesgo propio de la empresa, lo que fundamenta el principio de ajenidad. La imprevisibilidad debe ser externa y ajena al trabajo en sí (Rodríguez Saiach, 1986).

Asimismo, el caso fortuito se refiere a un hecho imprevisible, donde debería verificarse que no existían medidas preventivas que pudieran haberse tomado para evitar el daño.

□ Por actos de terceros: Existe la posibilidad de que, en un accidente laboral, haya una confluencia de omisiones y acciones de diversos agentes en la producción del daño, lo que podría hacer que dichos agentes sean potencialmente responsables (Alvarez Lata, 2014).

En este sentido, pueden darse diversas situaciones en las que el trabajador podría ser objeto de daño por un tercero dentro del ámbito laboral. Por ejemplo, cuando varias empresas están involucradas y una de ellas toma decisiones que provocan el daño, o cuando los compañeros de trabajo de la víctima son directamente imputables por su participación en la producción del daño. También, podría ocurrir que el trabajador sufra daño por un tercero ajeno al ámbito laboral mientras realiza sus labores.

En la misma línea, el artículo 1325 del Código Civil Peruano aborda la responsabilidad indirecta del empleador por incumplimiento de obligaciones, estableciendo que "El deudor que para ejecutar la obligación se vale de terceros, responde de los hechos dolosos o culposos de éstos, salvo pacto en contrario." Esto implica una responsabilidad solidaria en casos de intermediación o tercerización.

En conclusión, el comportamiento de los terceros, calificado como doloso o culposo, solo es factible y posible frente al deudor que solicitó la intermediación, de acuerdo

con la relación que lo vincula con esos terceros. No existe dolo o culpa "obligacional" de un tercero que sea posible frente al acreedor, ya que el ejecutor material de la prestación no está vinculado contractualmente con este (Leon Hilario, 1998).

□ **Imprudencia profesional:** Hace referencia a la acción ejecutada por el trabajador que resulta en su propio daño, debido a una imprudencia temeraria o negligencia profesional. Este tipo de situaciones tiende a ocurrir cuando las tareas del trabajador se vuelven rutinarias, habituales, repetitivas o mecánicas, lo que puede llevar a que no sea consciente del riesgo al que está expuesto durante la ejecución de sus labores. En este contexto, aumenta razonablemente la probabilidad de que ocurra un accidente (San Martín Mazzucconi, 2009).

□ **Imprudencia temeraria:** En este sentido, la imprudencia temeraria se presenta cuando el trabajador, de manera consciente y voluntaria, deliberada y en contradicción con las órdenes recibidas del empleador, descuida las normas más básicas de precaución, prudencia y cautela que se esperan de cualquier persona o trabajador, y como resultado sufre un accidente (San Martín Mazzucconi, 2009).

En otras palabras, el accidente de trabajo se produce debido a la imprudencia temeraria del propio trabajador, lo que eximiría al empleador de la responsabilidad por los daños y perjuicios sufridos por el trabajador accidentado.

Es importante destacar que estas circunstancias deben evaluarse en cada caso específico, considerando los elementos de hecho presentes en el incidente. En el proceso, será necesario

llevar a cabo la correspondiente presentación de pruebas para establecer los hechos de manera adecuada.

c) Factor de Atribución

En el ámbito de la responsabilidad contractual, el factor de atribución se refiere a la culpa, siendo subjetivo, mientras que en el ámbito extracontractual, se relaciona con el riesgo creado (Taboada, 2003).

En consonancia con esta perspectiva, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema establece que los factores de atribución son aquellas conductas y acciones que justifican que la transmisión de los efectos económicos del daño sufrido por la víctima sea asumida por el responsable, en este caso, el empleador en la relación contractual laboral. En la responsabilidad contractual, el factor de atribución es la culpa, y en la responsabilidad extracontractual, se consideran tanto la culpa como el riesgo creado, conforme a los artículos 1969 y 1970 del Código Civil.

Además, la doctrina utiliza dos criterios para atribuir a una persona el daño causado a la víctima: la culpa, que implica la negligencia, y el criterio de la actividad desplegada o el riesgo creado. En este contexto, se distinguen dos tipos de factores de atribución:

a) Factor de atribución Subjetivo:

Este se fundamenta en las características personales o propias del agente. En este contexto, el artículo 1969 del Código Civil Peruano establece que "Aquel que por dolo o culpa causa un daño a otro está obligado a indemnizarlo...". En el marco de esta investigación, nos enfrentamos a una responsabilidad contractual, por lo que el factor de atribución relevante es la culpa, que presenta tres grados de intensidad: dolo, culpa leve y culpa inexcusable, detallados en los artículos 1318, 1319 y 1320 del Código Civil.

Por lo tanto, se debe evaluar el nivel de diligencia y cuidado exigible y el que fue realmente ejercido en el caso específico, donde se evidencia:

- El dolo. - El dolo, conforme al artículo 1318 del Código Civil, se presenta cuando alguien, de manera deliberada, no cumple con una obligación. Es la transgresión voluntaria y consciente de un deber jurídico, incluso si es de naturaleza general y prohíbe causar daño a otra persona. Implica la comprensión de las consecuencias de sus acciones (Concepcion Rodriguez, 1999). En el contexto contractual, basta la intención deliberada de ejecutar la obligación de manera deficiente, tardía o incumplir para que se configure el dolo.

En este sentido, el artículo 1318 del Código Civil Peruano establece que actúa con dolo quien, deliberadamente, no ejecuta una obligación, mientras que

el artículo 1969 indica que aquel que, por dolo o culpa, cause daño a otro está obligado a indemnizarlo.

- La culpa. - la culpa es el fundamento y soporte del sistema subjetivo de la responsabilidad civil, ya que, comprende tanto la negligencia como la imprudencia.

Taboada señala que, la causa de daños por culpa es el supuesto de partida de nuestro sistema jurídico en derecho privado; por lo cual, todos estamos sujetos a deberes de cuidado, de precaución, y si al llevar a cabo alguna actividad los infringimos, debemos de responder civilmente por los daños causados, es decir, tendremos que repararlos. En ese sentido, la negligencia puede definirse como infracción de deberes de cuidado y custodia, por parte del empleador, lo que hace que crezcan los riesgos (Taboada, 2003).

Asimismo, debemos precisar que, en la responsabilidad contractual existen diversos grados de culpa: culpa grave o inexcusable, ocurre o se da cuando no hubo diligencia y culpa Leve, es el no uso de la diligencia de capacidad media, al respecto nuestro código civil expone lo siguiente:

- Culpa Inexcusable. - Artículo 1319 del código civil; “incurre en culpa inexcusable quien por negligencia grave no ejecuta la obligación”.
- Culpa leve. - Artículo 1320 del código civil; “actúa con culpa leve quien omite aquella diligencia ordinaria exigida por la naturaleza de la obligación y

que corresponda a las circunstancias de las personas, del tiempo y del lugar”.

a) Factor de atribución objetiva.

La teoría de la responsabilidad objetiva funciona como el nexo entre el origen y el resultado del riesgo derivado de las actividades laborales y el perjuicio ocasionado por dicha actividad, sin tener en cuenta si existió negligencia, culpa o impericia por parte del empleador (Andara Bernavé, 2018).

En este contexto, el artículo 1970 del Código Civil establece que "Aquel que mediante un bien riesgoso o peligroso, o por el ejercicio de una actividad riesgosa o peligrosa, causa un daño a otro, está obligado a repararlo".

Ahora, respecto a la Teoría de responsabilidad objetiva o del riesgo creado, se tiene que, al existir una presunción absoluta de la culpa sin posibilidad alguna de prueba contraria, genera un mecanismo para el legislador en el cual nace automáticamente la obligación de reparar el daño, indemnizar. Es decir, no hay forma de demostrar que el daño no fue a causa del comportamiento negligente del empleador, en consecuencia, se vulneraría el derecho fundamental a probar (Fernández, 2001).

En tal sentido, y en vista de que la jurisprudencia y la ley citadas concuerdan con que existe este tipo de responsabilidad por parte del empleador. De esta responsabilidad surge la obligación de indemnizar a una persona por el daño que otra per

sona le ha causado, independientemente de la culpabilidad del agente, como el dolo, la negligencia o la imprudencia (Trazegnies, 2012).

d) El Daño

Es un requisito esencial y fundamental para determinar la compensación de los daños y perjuicios resultantes de una conducta ilícita.

En este contexto, Taboada explica que el perjuicio se refiere a la lesión de cualquier derecho subjetivo, entendido como el interés jurídicamente protegido del individuo en su vida, el cual está respaldado por el ordenamiento jurídico y se transforma en un derecho subjetivo en el sentido formal y técnico de la expresión (Taboada, 2003).

Asimismo, la certeza del perjuicio implica una evaluación del menoscabo que ha sufrido de manera cierta la persona que busca su compensación. Es necesario contar con una certeza o probabilidad suficiente de que el perjuicio realmente haya ocurrido. Por lo tanto, aquellos daños que no son inevitables en el futuro o cuya probabilidad de ocurrencia es apenas posible no justifican una reclamación, ya que ello equivaldría a beneficiar a la víctima sin motivo (Osterling Parodi, 1985).

De la misma manera, para exigir el pago de una indemnización, no es suficiente simplemente tener derecho a ello, sino que también se requiere demostrar y probar el perjuicio. En otras palabras, la mera ocurrencia de un accidente laboral no implica automáticamente el pago de una indemnización. En cambio, es responsabilidad del trabajador demostrar la existencia del perjuicio, según lo establece la

Nueva Ley Procesal de Trabajo. Sin embargo, es importante señalar que la disponibilidad de pruebas por parte del trabajador no limita la compensación (Osterling Parodi, 1985).

En resumen, el perjuicio se refiere a cualquier detrimento o lesión sufrida por un sujeto de derecho, en este caso, el trabajador, como resultado de la acción u omisión de un tercero, en este caso, el empleador. Este menoscabo puede afectar tanto la esfera personal como la patrimonial del trabajador. Además, es esencial presentar pruebas contundentes durante el proceso para recibir indemnización por parte del responsable del perjuicio, y se categoriza en daños patrimoniales y extrapatrimoniales.

- a) Daño patrimonial. - Se trata de los daños que afectan a un conjunto de bienes de naturaleza patrimonial, generando un menoscabo económico. Estos perjuicios se caracterizan por ser perceptibles y visibles, lo que facilita su comprobación y los hace susceptibles de ser indemnizados.

En este contexto, el artículo 1321 del Código Civil Peruano establece que "el resarcimiento por la inejecución de la obligación o por su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso, comprende tanto el daño emergente como el lucro cesante, en cuanto sean consecuencia inmediata y directa de tal inejecución". Esto implica que los daños patrimoniales pueden incluir tanto las pérdidas económicas inmediatas como las ganancias que se dejan de percibir:

- Lucro Cesante. - Es lo que se deja de percibir o los ingresos dejados de percibir por el trabajador como resultado de la incapacidad para el trabajo, a consecuencia del accidente sufrido.

Asimismo, debemos precisar la existencia del lucro cesante futuro, este tiene gran dificultad para su determinación, por ello se deben evitar vaguedades e indeterminaciones y acudir al juicio de probabilidad o verosimilitud atendiendo un curso normal de los sucesos (Diez Picaso, 1999).

- Daño emergente. - Es la pérdida patrimonial efectiva ocasionada por el daño, sindicada como el empobrecimiento que sufre o padece el afectado con el daño en su patrimonio, también está referido a todo aquello que resulte necesario para la recuperación y restauración del trabajador.

Espinoza recalca que, la pérdida que sobreviene en el patrimonio del sujeto - trabajador afectado por el incumplimiento de un contrato o por haber sido perjudicado por un acto ilícito (Espinoza Espinoza, 2002).

- b) Daño extra patrimonial. - Se trata de lesiones o daños a bienes jurídicos que no forman parte del patrimonio de la víctima, es decir, hay afectación a los bienes de carácter extrapatrimonial, que por su naturaleza no son susceptibles de ser reparados o cuantificados en sentido estricto, podría señalarse al daño como irreparable, no obstante, en vía jurisdiccional se le tiene que dar un valor para que la víctima sea indemnizada (Diez Picaso, 1999).

En ese sentido, podríamos señalar que lo extrapatrimonial, son bienes inmateriales, que no tienen un valor concreto en el mercado, lo que hace difícil su medición o cuantificación.

Asimismo, Diez Picaso, señala que en un principio se trajo del concepto premium doloris, definiéndolo únicamente como el dolor o sufrimiento y padecimiento físico o psíquico ocasionado injustamente; pero hoy por hoy se ha aceptado aún más la presencia de padecimientos extra patrimoniales o de la personalidad como consecuencia de actividades y agresiones que de manera directa se haya causado a bienes materiales, y su compensación no implica la reintegración de un patrimonio, pero busca otorgar en la medida de lo humanamente posible una satisfacción como compensación al sufrimiento o daño que se ha causado (Diez Picaso, 1999).

Por tanto, según señala el autor, la pérdida de los bienes materiales o patrimoniales, también sería generador de daño extrapatrimonial. De igual forma, debemos considerar al daño extrapatrimonial como aquel daño que lesiona a la persona en sí misma, y que hace referencia tanto al aspecto físico o mental del sujeto o individuo, así como al entorno social dentro del cual se interrelaciona.

Finalmente, tenemos que, el daño extrapatrimonial comprende lo inmaterial o intangible como daño a la persona, al proyecto de vida y daño moral.

- Daño a la persona. - Según Fernández Sessarego, este tipo de daño hace referencia a la afectación orgánica, psicosomática o biológica que se puede asociar con la lesión

misma, considerada de manera independiente, y causada en relación con algún aspecto orgánico del individuo que es víctima del daño.

En este contexto de daño biológico, la integridad psicosomática del sujeto se ve comprometida de manera directa e inmediata, ocasionándole diversas lesiones como fracturas y perturbaciones psíquicas de distintos tipos y magnitudes.

- Daño Moral. - Este tipo de daño implica una afectación a los sentimientos y emociones de una persona y no puede ser cuantificado, ya que se origina en la esfera espiritual del individuo. Situaciones como la pérdida de un ser querido, la pérdida de capacidades físicas o la amputación de miembros del cuerpo podrían dar lugar a compensaciones o indemnizaciones por daño moral. No obstante, la determinación y cuantificación de estos daños resulta complicada.
- Daño al proyecto de vida. - Este tipo de daño está relacionado con la elección y libertad del individuo para decidir su futuro. También se refiere al daño que afecta y frustra el proyecto de vida, impidiendo que la persona desarrolle su actividad habitual o el plan que ha trazado para su vida (Beltrán, 2016).

Fernández Sessarego explica que el "proyecto de vida" se refiere al destino que una persona le asigna a su vida, es decir, el sentido de desarrollo existencial derivado de una valoración o visualización previa hacia el futuro. Esto constituye el "proyecto de vida". No obstante, en cuanto a la frustración del proyecto de vida, se requiere evidencia de un proyecto en curso y en desarrollo que se ve frustrado de manera repentina. Es decir, se debe presentar pruebas de lo que la persona afectada pretendía lograr en su vida personal.

Es importante no confundir el proyecto de vida con las posibilidades infinitas para las cuales no hay evidencia comprobada. Tampoco se debe equiparar el proyecto de vida con las diversas motivaciones de los individuos.

1.4.6. Marco Legislativo en los casos de accidentes de trabajo

1.4.6.1. Ley 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (LSST)

1.4.6.1. Ley 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (LSST)

Esta normativa fue promulgada en el Diario Oficial El Peruano el 20 de agosto de 2011, abordando disposiciones relacionadas con la responsabilidad civil del empleador. En relación con este tema, el artículo 53 de la LSST establece la "obligación del empleador de pagar las indemnizaciones por daño y perjuicios a las víctimas o sus derechohabientes por el incumplimiento de su deber de prevención que haya ocasionado accidentes de trabajo o enfermedades profesionales".

El título preliminar de la LSST incluye principios que rigen y orientan el sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. Entre ellos, se destacan:

□ Principio del deber de prevención: También conocido como el deber de protección del empleador, este principio se basa en la obligación de implementar y ajustar las condiciones necesarias para salvaguardar la vida, salud e integridad deL

trabajador. El artículo I del Título Preliminar de la LSST establece:
"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". Esta obligación implica cuatro actividades principales, detalladas en el artículo 49 de la LSST:

a. Gestionar e identificar los riesgos en el centro de trabajo para eliminarlos, erradicarlos o minimizarlos.

b. Capacitar a los trabajadores o aquellos que presten servicios sobre los riesgos identificados dentro del centro de laboral.

c. Vigilar e inspeccionar el cumplimiento de las medidas por parte de los trabajadores para evitar exponerse a los riesgos.

d. Proporcionar y entregar a los trabajadores los equipos de protección personal adecuados.

- Principio de Responsabilidad: Este principio, establecido en el numeral II del Título Preliminar de la LSST, establece que el empleador debe asumir todas las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole como consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el ejercicio de sus funciones laborales o a consecuencia de ellas, de acuerdo con las normas vigentes. Este principio es utilizado frecuentemente para atribuir responsabilidad civil objetiva a la empresa en caso de accidente laboral, y hace referencia a las normas contenidas en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

y el Código Civil. La primera establece que la obligación de indemnizar surge solo ante el incumplimiento del deber de prevención, mientras que la normativa civil señala que la responsabilidad de indemnizar se presenta cuando hay un incumplimiento de las obligaciones y el responsable del daño ha actuado con culpa o dolo, en el ámbito de la responsabilidad contractual.

Asimismo, se ha visto que, este principio es utilizado frecuentemente por la los magistrados para atribuir responsabilidad civil objetiva a la empresa frente a un accidente de trabajo, asimismo, cuando el artículo hace referencia a las normas vigentes podríamos indicar que son las contenidas en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y nuestro Código Civil. La primera nos señala que, el deber de indemnizar en la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo, solo surge ante el incumplimiento del deber de prevención y en la normativa civil refiere que, solo se presenta la responsabilidad de indemnizar cuando existe un incumplimiento de las obligaciones y el sujeto que ha producido el daño, ha actuado con culpa o dolo, dentro de la responsabilidad contractual.

1.4.6.2. Decreto Supremo N°005-2012-TR, Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (RLSST)

El RLSST establece las normas y lineamientos mínimos para la prevención de los riesgos laborales, pudiendo los empleadores y los trabajadores establecer los niveles de protección que mejoren y prevengan dichos riesgos.

Dicho Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en su artículo 94 señala lo siguiente:

“Para efecto de lo dispuesto en el artículo 53 de la Ley, la imputación de la responsabilidad al empleador por incumplimiento de su deber de prevención 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”.

En ese sentido, tenemos que es exigible el análisis de los elementos de la teoría clásica de la responsabilidad civil subjetiva (antijuricidad, estricta relación causal, factor de atribución) para poder determinar la responsabilidad del empleador en los casos de accidente de trabajo.

1.4.6.3. Ley 26790 - Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud

Ante los altos índices de accidentes laborales se creó la ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud que derogó el Decreto Ley 18846, dicha ley creó el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR), también de carácter obligatorio, como una cobertura adicional para los afiliados regulares del Seguro Social de Salud que realizaban actividades de alto riesgo; con esta ley se autoriza a los empleadores a contratar la cobertura de los riesgos profesionales indistintamente, y siempre por su cuenta, con la Oficina de Normalización Previsional (ONP) o con las empresas de seguros debidamente acreditadas.

Asimismo, debemos precisar que, el SCTR es un seguro obligatorio que se contrata para brindar prestaciones de salud y económicas a los afiliados regulares del seguro social de salud que desempeñan actividades de riesgo que se encuentra enumeradas en la lista del

Anexo N° 5 del Decreto Supremo N° 009-97-SA, modificado por el Decreto Supremo N° 003-98-SA, dicha lista de actividades de riesgo se encuentra anexada al presente trabajo.

De igual forma, son los empleadores quienes tienen la obligación de contratar y pagar este seguro en cuyas empresas se desarrollen actividades de riesgo, es de señalar que, este seguro cubre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

En esa misma línea, tenemos que, si el empleador incumple con su deber de prevención, deberá asumir las consecuencias económicas originadas del accidente laboral, toda vez que, el SCTR cubrirá en parte las atenciones médicas o prestaciones económicas necesarias, pero no resarcirá al trabajador por el accidente laboral, es decir no indemnizará al trabajador que sufrió un accidente laboral, es decir el hecho de que el SCTR cubra los gastos médicos y prestaciones económicas, no limita al trabajador a solicitar una indemnización.

Finalmente, respecto al pago de la indemnización, debemos recalcar que, esta es independiente al de los gastos que le generará al empleador asumir su responsabilidad frente a un accidente de trabajo con el SCTR, ya que son dos conceptos diferentes, es así que, siempre habrá la responsabilidad del empleador, cumpla o no con el deber de prevención, y debe asumir la responsabilidad por los daños. No obstante, no siempre deberá ser condenado al pago de la indemnización, porque como establece la LSST en el artículo 53 y artículo 94 de su reglamento, para el pago de

dicha indemnización debe existir el incumplimiento del deber de prevención por parte del empleador.

1.4.6.4. La Nueva Ley Procesal del Trabajo ley N° 29497

La presente ley nace con la finalidad de orientar y resolver los conflictos de intereses originados de una relación jurídica entre el trabajador y el empleador, es decir una relación contractual.

Asimismo, la NLPT otorga las garantías normativas y presenta un marco especial de protección a la parte subordinada y más débil como es el trabajador, de igual forma, otorga al juez un rol protagónico, delegándole el deber de dirigir e impulsar el proceso, ya que detenta con herramientas que le permite interrogar a las partes implicadas en el proceso en cualquier momento, incluso en casos excepcionales el juez puede actuar pruebas de oficio para la óptima resolución del proceso.

En la misma línea, el proceso laboral es una progresión ordenada de actos procesales y están sujetas a formalidades que se rigen por el principio de legalidad de formas, aplicadas al proceso laboral y se encuentran reguladas en la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, las formas de los actos procesales garantiza el funcionamiento de la administración de Justicia en el proceso laboral que empieza con una iniciativa particular que activa la jurisdicción especializada y da lugar a una sucesión de actos procesales que son los previstos en la NLPT; esta iniciativa particular se inicia con la presentación de una demanda que debe tener los requisitos

establecidos legalmente para ser admitida y con ello se establece una relación jurídico procesal” (Rodríguez Rioja, 2018)

En ese sentido, tenemos que en caso de un accidente de trabajo los juzgados laborales son los competentes para conocer los procesos sobre indemnización por daños y perjuicios derivados de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.

También, vemos que, la LNPT presta especial atención al trabajador partiendo de la premisa que; en la relación laboral el empleador se encuentra en mejores condiciones que el trabajador para actuar las pruebas, por lo que, la ley señala las reglas sobre la actuación probatoria, la regla general es; la persona ya sea trabajador o empleador que alega un hecho determinado tiene la carga de probarlo para generar certeza en el juzgador en el contexto de accidentes de trabajo, la carga de la prueba recaerá en el trabajador pues tendrá que probar el daño, mientras el empleador debe contradecir lo argumentado por el trabajador, probando su debida diligencia en la seguridad y salud del trabajo.

1.4.7. La Seguridad Jurídica

En la presente investigación se tiene como hipótesis que, lo pronunciamientos emitidos en las sentencias casatorias jurisprudenciales no son uniforme, por lo tanto generan inseguridad jurídica, toda vez que, la seguridad constituye un deseo arraigado en la vida anímica de hombre, que siente terror ante la inseguridd de su existencia, ante la imprevisibilidad y la incertidumbre a que está sometido la exigencia de seguridad de orientación es, por

eso, una de las necesidades humanas básicas que el Derecho trata de satisfacer a través de la dimensión jurídica de la seguridad. (Perez Luño, 2000)

Asimismo, la seguridad jurídica se conceptualiza objetivamente como un valor estrechamente ligado a los Estado de Derecho que se concreta en exigencias objetivas de:

- a) Corrección estructural (formulación adecuada de las normas del ordenamiento jurídico)
- b) Corrección funcional (cumplimiento del Derecho por sus destinatarios y especialmente por los órganos encargados de su aplicación).

y de forma subjetiva, representada como, la certeza del derecho, que en situaciones personales que proyectan como, garantías estructurales y funcionales de la seguridad objetiva.

Corrección estructural:

- Lex promulgata-. la promulgación de la ley es esencial.
- Lex manifiesta. - la ley debe ser comprendida sin expresiones equivocadas o ambiguas, no debe ser confusa, es decir con claridad normativa que evite el exceso de discrecionalidad del órgano que administra justicia.
- Lex plena. - El delito debe ser tipificado, así como de la conducta criminal, no deben existir vacíos normativos que impidan la solución del conflicto de interés con arreglo a derecho.
- Lex estricta. - el respeto de la prelación de la división de poderes y la aplicación normativa

- Lex previa. - el derecho a través de la norma introduce la seguridad en la vida social
- Lex perpetua-. la estabilidad del derecho es un presupuesto básico para generar un clima de confianza.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1 Tipo de investigación

La metodología a utilizar en la presente investigación es de enfoque meramente cualitativo analítico, dado que, la presente investigación no es objeto de medición numérica, asimismo, se fundamentó en un enfoque interpretativo centrado en el entendimiento y comprensión de la razón de las acciones, sobre todo de lo humano. (Hernández Sampieri, Fernandez Collado , & Baptista Lucio, 2010).

En tal sentido, esta tiene como objetivo la descripción de las cualidades de un fenómeno o suceso y, busca un concepto que pueda abarcar y explicar una parte de la realidad a partir de la recolección de datos. Así como, descubrir tantas cualidades como sea posible para obtener un entendimiento profundo.

El tipo de investigación es básico y descriptivo, debido a que, el alcance final del estudio cualitativo radica básicamente en comprender un fenómeno social complejo y explica con fidelidad la singularidad de la realidad materia del presente estudio, toda vez, que se realizara un análisis documental en materia de indemnización por accidente de trabajo.

Asimismo, en la investigación descriptiva, el fenómeno es sometido a un examen profundo, es decir analizar hechos utilizando permanentemente las bases teóricas encontradas para facilitar la identificación de las características existentes en dicho fenómeno, para luego estar en condiciones de describir su perfil y arribara la determinación de la variable (Mejia, 2014).

El diseño de la investigación es no experimental, toda vez que no se modificaran las variables de estudio dado que el análisis del fenómeno es tal como se manifestó en su ámbito natural; en consecuencia, los datos son el reflejo de la evolución natural de los eventos ajenos a la voluntad del investigador.

Es transversal, toda vez que, la recolección de datos para determinar la variable proviene de un fenómeno cuya versión corresponde y se produce en un momento específico del desarrollo del tiempo, en el presente caso en los años 2020-2021.

2.2 Población y muestra

La unidad de análisis de la investigación son las sentencias casatorias en materia de indemnización por daños y perjuicios derivadas de los accidentes de trabajo.

El ámbito geográfico donde se ejecutará la presente investigación básicamente se circunscribe al ámbito nacional peruano.

- **Población:** La población de la presente investigación son las sentencias casatorias emitidas por la Corte Suprema en materia de indemnización por accidente de trabajo, publicadas en el diario El Peruano en los años 2020 y 2021.

- **Muestra:** La muestra que se aplicara es de tipo no probabilístico, el tipo de técnica será por muestreo deliberado, crítico o por juicio, toda vez que, solo se han encontrado 07 muestras representativas que nos darán una descripción o propósito específico que es

necesario para realizar la investigación., ya que en total el año 2020 se emitieron 2 sentencias casatorias fundadas y 3 sentencias casatorias infundadas, y en el año 2021 se emitió 01 sentencia casatorio fundada y 01 sentencia casatoria infundada respectivamente, las cuales serán materia de análisis del presente estudio.

2.3 Justificación.- Se tomaran las muestras de las sentencias casatorias debido a la que el recurso de casación tiene como finalidad la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la uniformidad de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia de la República, asimismo, conlleva el propósito de determinar si en ellas se han infringido o no las normas que garantizan el derecho al proceso regular, teniendo en consideración que éste supone el cumplimiento de los principios y garantías que regulan al proceso como instrumento judicial, precaviendo sobre todo el ejercicio del derecho a la defensa de las partes en conflicto, no obstante, tal como lo plantea la hipótesis, las sentencias casatorias están teniendo criterios jurisprudenciales antagónicos en relación a los procesos de indemnización por accidente de trabajo, es por tal motivo que estas se analizaran por la finalidad de determinar la uniformidad de criterios de los magistrados de las distintas salas.

Tabla N° 1 Sentencias Casatorias Sobre Indemnización por Daños y Perjuicios Publicadas en el diario El Peruano En los años 2020-2021

POBLACIÓN	MUESTRA	CRITERIO	JUSTIFICACION
SENTENCIAS CASATORIAS SOBRE INDEMNIZACION POR DAÑO Y	CASACIÓN LABORAL N.º 2440-2018 DEL SANTA	ANALISIS DE LA APLICACION DE LA RESPONSABILIDAD OBEJTIVA O LA APLICACIÓN DE LAS	LA IMPORTANCIA DE LA MUESTRA RADICA EN QUE A APARTIR DE ELLO PODREMOS DETERMINAR LA
	CASACIÓN LABORAL N.º 27734-2017 LA LIBERTAD		

PERJUICIOS PUBLICADAS EN EL DIARIO EL PERUANO EN LOS AÑOS 2020-2021	CASACIÓN LABORAL N.º 24347-2018 LA LIBERTAD	CATEGORIAS DE LA RESPONSABILIDAD CIVIL PARA LA DETERMINACION DE LA RESPONSABILIDAD POR DAÑOS Y PERJUICIOS DERIVADOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO	UNIFORMIDAD DE LOS CRITERIOS ENTRE LAS DISTINTAS SALAS LABORALES
	CASACIÓN LABORAL N.º 25875-2018 TACNA		
	CASACIÓN LABORAL N.º 16210-2017 LIMA		
	CASACIÓN LABORAL N.º 26849-2018 MOQUEGUA		
	CASACIÓN N.º 13637-2018 LIMA		

Fuente: Elaboración propia

Justificación Teórica. - La presente investigación se realiza con el propósito de poner en evidencia la problemática en torno a los criterios jurisprudenciales emitidos por la Corte Suprema y las instancias menores respecto a la determinación de la responsabilidad en los procesos sobre indemnización por accidentes de trabajo, debido a las contradicciones normativas y jurisprudenciales que generan la diversidad de criterios y por consiguiente dudas e inseguridad jurídica.

Así mismo, se debe tener en cuenta que el presente estudio, refiere un tema que es bastante debatible y uno de los más controvertidos en materia laboral, puesto que, se cuestiona si la normativa actual y los consiguientes fallos jurisdiccionales además de incidir negativamente en la seguridad jurídica.

Justificación Metodológica. - La presente investigación propone una nueva táctica eficaz para generar conocimiento confiable y válido, en el cual se abordarán, como punto principal, identificar si los criterios jurisprudenciales en cuanto a la determinación de la responsabilidad en los procesos sobre indemnización por accidentes de trabajo.

Justificación Práctica. - La presente investigación surge ante la necesidad de evidenciar los criterios jurisprudenciales en los procesos sobre indemnización por accidentes de trabajo. Para que, de esta forma, puedan mejorar el desempeño de los operadores jurídicos al momento de impartir justicia pues las contradicciones normativas y jurisprudenciales existentes generan inseguridad jurídica.

Finalmente, debemos precisar que, los operadores jurídicos y órganos jurisdiccionales, tomen conocimiento sobre el conflicto existente en los casos de indemnización por daños y perjuicios derivados de accidentes de trabajo, para que puedan tomar las medidas que coadyuven al mejoramiento del correcto funcionamiento de la administre justicia, toda vez que, sin la presencia de claridad y garantía de carácter normativo, no podrá existir seguridad jurídica.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Para la recolección de datos; legislación vigente, jurisprudencia vinculante, sentencias casatorias en materia de indemnización por accidente de trabajo, se realizó la búsqueda en el Sistema Peruano de Información Jurídica en la plataforma virtual oficial del Diario el Peruano en el rango de los años 2020 – 2021, guardando los criterios de calidad y equidad en la búsqueda de las sentencias.

Ilustración N° 1 Balotario de sentencia casación enero - 2020

SENTENCIAS DE CASACIÓN	
Año XXIV / N° 783	VIERNES 10 DE ENERO DE 2020
1	
CONTENIDO	
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA	
SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA	1
SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA	
ÍNDICE	
• CASACIÓN LABORAL N° 88-2018 TACNA.....	38
• MATERIA: Reposición por despido fraudulento. PROCESO ABREVIADO - NLPT	38
• CASACIÓN LABORAL N° 259-2017 LAMBAYEQUE	38
• MATERIA: Reposición por despido fraudulento. PROCESO ABREVIADO - NLPT	38
• CASACIÓN LABORAL N° 373-2017 ICA	43
• MATERIA: Indemnización por daños y perjuicios. PROCESO ORDINARIO-NLPT	43
• CASACIÓN LABORAL N° 325-2018 LAMBAYEQUE	44
• MATERIA: Reposición laboral y otros. PROCESO ORDINARIO - NLPT	44
• CASACIÓN LABORAL N° 618-2017 LA LIBERTAD	46
• MATERIA: Desnaturalización de contrato y otros. PROCESO ORDINARIO - NLPT	46
• CASACIÓN LABORAL N° 680-2017 LAMBAYEQUE	48
• MATERIA: Reposición por despido fraudulento y otro. PROCESO ORDINARIO-NLPT	48
• CASACIÓN LABORAL N° 689-2017 LAMBAYEQUE	60
• MATERIA: Desnaturalización de contrato y otros. PROCESO ORDINARIO - NLPT	60
• CASACIÓN LABORAL N° 693-2017 LA LIBERTAD	63
• MATERIA: Reconocimiento de vínculo laboral y otros. PROCESO ORDINARIO - NLPT	63
• CASACIÓN LABORAL N° 694-2017 LA LIBERTAD	68
• MATERIA: Pago de utilidades. PROCESO ORDINARIO - NLPT	68
• CASACIÓN LABORAL N° 682-2017 CUSCO	69
• MATERIA: Pago de beneficios económicos. PROCESO ORDINARIO-NLPT	69
• CASACIÓN LABORAL N° 703-2017 CALLAO	88
• MATERIA: Desnaturalización de contratos y otros. PROCESO ORDINARIO-NLPT	88
• CASACIÓN LABORAL N° 819-2017 HUÁNUCO	88
• MATERIA: Reposición laboral por despido Incausado y otro. PROCESO ABREVIADO-NLPT	88
• CASACIÓN LABORAL N° 881-2017 LIMA	88
• MATERIA: Desnaturalización de contratos y otros. PROCESO ORDINARIO - NLPT	88
• CASACIÓN LABORAL N° 993-2018 LIMA ESTE	79
• MATERIA: Invalidez de Contratos Administrativos de Servicios y otro. PROCESO ORDINARIO-NLPT	79
• CASACIÓN LABORAL N° 1012-2017 AREQUIPA	80
• MATERIA: Reconocimiento de vínculo laboral y otros. PROCESO ORDINARIO-NLPT	80
• CASACIÓN LABORAL N° 1048-2018 LIMA	82
• MATERIA: Reconocimiento de relación laboral y otros. PROCESO ORDINARIO - NLPT	82
• CASACIÓN LABORAL N° 1114-2017 LIMA	82
• MATERIA: Reposición. PROCESO ORDINARIO-NLPT	82
• CASACIÓN LABORAL N° 1164-2017 LA LIBERTAD	88
• MATERIA: Desnaturalización de contratos y otros. PROCESO ORDINARIO NLPT	88
• CASACIÓN LABORAL N° 1393-2017 LA LIBERTAD	89
• MATERIA: Pago de beneficios económicos. PROCESO ORDINARIO - NLPT	89

Para el análisis de datos se aplicará la técnica del análisis documental, para procesar la información se utilizará la técnica del fichaje, se recogerán los datos en una hoja de cálculo Excel ordenando de forma sistemática y por criterio la información adquirida, ya que este realiza un proceso analítico sintético que generara una ficha de resumen, además, la información es estudiada, interpretada y sintetizada minuciosamente en fichas para dar lugar a un nuevo documento que lo representa de modo abreviado pero preciso.

Los instrumentos a emplear, serán fichas de resumen; instrumento por el cual se analizarán las sentencias casatorias.

El análisis de datos de las técnicas cualitativas de recolección será presentado de manera escrita.

Tabla N° 2 Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

TECNICA	INSTRUMENTO	JUSTIFICACION	PROCEDIMIENTO
ANALISIS DOCUMENTAL	FICHAJE O FICHA DE RESUMEN, FICHA TEXTUAL Y RESALTADO	LA PRESENTE INVESTIGACION TIENE UNA BASE SOLIDA DEBIDO AL SUSTENTO DOCUMENTAL ANALITICO SINTETICO	1. RECOLECCIÓN DE DATOS (LEGISLACIÓN, SENTENCIAS CASATORIOS, JURISPRUDENCIA VINCULANTE, OPINIONES DOCTRINARIAS) – SPIJ - PLATAFORMA VIRTUAL OFICIAL DEL DIARIO EL PERUANO Y NAVEGADOR GOOGLE ACADÉMICO. 2. ANÁLISIS DOCUMENTAL DE LA INFORMACIÓN RECOLECTADA. 3. PROCESAMIENTO DE DATOS (FICHAJE) 4. NUEVO DOCUMENTO SINTETIZADO

Fuente: Elaboración propia

2.5 Aspectos Éticos

La investigación tuvo como principal lineamiento el respeto a los derechos de la personal, la legalidad y la justicia, asimismo se ha cumplido con lo establecido en el Manual APA, por lo cual se ha respetado la autoría de las distintas investigaciones utilizadas para la elaboración del presente trabajo.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

3.1. Análisis de las Resoluciones Casatorias en Materia de Indemnización por Accidentes de Trabajo

El objeto de estudio sobre el cual se aplicó el análisis documental; refiere a una muestra seleccionada en relación a las resoluciones casatorias emitidas por la Corte Suprema de Justicia en los procesos sobre indemnización por accidentes de trabajo, publicadas en el Diario el Peruano durante los años 2020-2021.

Asimismo, en la presente investigación tenemos que, la muestra de casos está conformada por 07 sentencias casatorias en materia de indemnización por accidente de trabajo emitidas por los jueces de lo Corte Suprema de Justicia, es necesario resaltar sobre el recurso de casación que, es un recurso extraordinario cuyo objeto es anular una sentencia judicial que contiene una incorrecta aplicación de la ley o que ha sido dictada sin observar las formalidades debidas.

De igual forma, señalar que, la investigación tuvo como objetivo general: Determinar si los criterios jurisprudenciales casatorios de los jueces Corte Suprema de Justicia, en los procesos sobre indemnización por accidentes de trabajo son uniformes y si causan inseguridad jurídica, ello a partir del análisis de la determinación de la responsabilidad del empleador por el daño alegado.

Después de seguir una serie de procedimientos para el análisis de las 07 sentencias casatorias publicadas en el Diario el Peruano durante los años 2020-2021 se obtuvo lo siguiente:

3.1.1. Casación Laboral N° 2440-2018 Del Santa - Publicado 10/01/2020

La presente resolución hace referencia a la debida motivación de las resoluciones, al expresar las razones por las cuales se toman una determinada decisión, no se cuestiona como infracción constitucional la determinación de la responsabilidad por daño, sin embargo, el ad quo opta en primera y segunda instancia la aplicación de la responsabilidad subjetiva, siendo que en casacion prosigue bajo el mismo criterio.

Tabla N°3 Casación Laboral N° 2440-2018 DEL SANTA - Publicado 10/01/2020

CASACIÓN LABORAL N° 2440-2018 DEL SANTA del 12/09/2019 -PUBLICADO 10/01/2020	
SALA	SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA DE LA ROSA BEDRIÑANA UBILLUS FORTINI YAYA ZUMAETA MALCA GUAYLUPO ATO ALVARADO
DEMANDANTE	José Oliveros Ávila Carbajal
DEMANDADO	Pesquera Exalmar Sociedad Anónima Abierta
PRETENSION	Indemnización por daños y perjuicios en el cual comprende: daño a la persona, daño al proyecto de vida, daño moral, lucro cesante y daño emergente, por la suma total de dos millones ciento dieciséis mil setecientos sesenta y tres con 90/100 soles (S/ 2'116,763.90) más intereses legales, costas y costos del proceso.
HECHOS	El trabajador sufrió un accidente debido al oleaje o marejadas, mientras realizaba trabajos de pesca
PRIMERA INSTANCIA	FUNDADO EN PARTE - no daño emergente- sufrió la caída a la que alude por no contar con los equipos de protección personal que eran exigibles por las labores en altura que realizaba en su trabajo de pesca nos el tomo en cuenta las altas probabilidades por la marejada
SEGUNDA INSTANCIA	CONFIRMO - Infundado en el extremo de lucro cesante
INFRACCION NORMATIVA	infracción normativa del inciso 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú (Debida motivación) e Infracción normativa del artículo 1331° del Código Civil.
RECURSO DE CASACION	FUNDADO el recurso interpuesto por el demandante.
CRITERIO RESOLUTORIO	La sustitución (o equiparación) practicada es posible sobre la base de la naturaleza jurídica de ambos conceptos (naturaleza jurídica que no desarrolla), de las formas en que se adquiere el derecho a obtener cada uno de ellos y, sobre todo, los motivos por los que una discapacidad probada impide razonar a favor de la mayor cobertura posible de un daño previsto en la ley, basado en remuneraciones que no se podrán percibir por la misma discapacidad y/o en la aplicación de una valoración equitativa
APORTE DE LA CASACION	El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales, derecho integrante del derecho al debido proceso, importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Se incurre en nulidad cuando la motivación es incongruente

3.1.2. Casación Laboral N.º 27734-2017 LA LIBERTAD – Publicado 10/01/2020

La casación alude a la responsabilidad solidaria en caso de las empresas tercerizadoras, determinando la responsabilidad solidaria de la empresa principal por el daño ocasionado al trabajador, asimismo, tanto en primera instancia aplican la responsabilidad subjetiva, similar criterio se determina en casacion toda vez que la sentencia señala que el empleador incumplió su deber de diligencia al no capacitar al trabajador.

Tabla N° 4 CASACIÓN LABORAL N.º 27734-2017 LA LIBERTAD – PUBLICADO 10/01/2020

CASACIÓN LABORAL N.º 27734-2017 LA LIBERTAD del 26/09/2019 - PUBLICADO 10/01/2020	
SALA	SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA DE LA ROSA BEDRIÑANA UBILLUS FORTINI YAYA ZUMAETA MALCA GUAYLUPO ATO ALVARADO
DEMANDANTE	Gilmer Zumaeta Cachique
DEMANDADO	Agroindustrial Laredo S.A.A y Total Security S.A.
PRETENSION	Pago de la indemnización por daños y perjuicios por responsabilidad contractual ascendente a la suma de quinientos mil con 00/100 soles (S/ 500.000.00) con el pago de intereses legales, costas procesales y el reconocimiento de honorarios profesionales en la suma de 30% del monto indemnizatorio que se disponga en sentencia
HECHOS	demandante prestaba sus servicios dentro de sus instalaciones y donde se realizaban quemas de caña programadas, así como no programadas, (estás últimas causadas por terceros que eran delincuentes o drogadictos que ingresaban en forma subrepticia a la empresa), que podían en cualquier momento expandirse y ocasionar daños no solamente materiales que afectarían sus intereses, sino además daños a todos los trabajadores- Sufrió quemadura.
PRIMERA INSTANCIA	FUNDADO EN PARTE - ordeno que las empresas demandadas cumplan con pagar a favor del actor, de forma solidaria
SEGUNDA INSTANCIA	CONFIRMO
INFRACCION NORMATIVA	infracción normativa de los incisos c) y d) del artículo 68° de la Ley N° 29783 de LSST (responsabilidad solidaria de la empresa principal) y del artículo 1183° del Código Civil (responsabilidad solidaria)
RECURSO DE CASACION	INFUNDADO el recurso interpuesto por el demandado.

CRITERIO RESOLUTORIO	La codemandada debía coordinar planes de contingencia de prevención y seguridad en el trabajo y que debían capacitar al personal de la empresa, así como a los destacados para actuar ante este tipo de situaciones; al encontrarse bajo su protección al que debía brindar seguridad y salud en el trabajo ante circunstancias peligrosas
APORTE DE LA CASACION	En el caso concreto, existe responsabilidad solidaria de la empresa recurrente pues debía coordinar planes de contingencia, prevención y seguridad en el trabajo y capacitar al personal de la empresa, como los destacados que prestaban sus servicios dentro de sus instalaciones, situación que no ha sucedido en el presente caso.

3.1.3. Casación Laboral N.º 24347-2018 LA LIBERTAD - Publicado 05/02/2020

El recurso de casación fue declarado infundado toda vez que, el plazo de prescripción es de 10 años contados a partir de la existencia del daño o accidente para que pueda probarse, la presente sentencia no hace referencia a la determinación de la responsabilidad.

Tabla N° 5 Casación Laboral N.º 24347-2018 LA LIBERTAD DEL 24/10/2019- Publicado 05/02/2010

CASACIÓN LABORAL N.º 24347-2018 LA LIBERTAD DEL 24/10/2019- Publicado 05/02/2010	
SALA	SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA CALDERÓN PUERTAS UBILLUS FORTINI YAYA ZUMAETA MALCA GUAYLUPO ATO ALVARADO
DEMANDANTE	Cecilio Llasac Linares
DEMANDADO	Casa Grande S.A.A.,
PRETENSION	El pago de la suma de doscientos mil con 00/100 Soles (S/ 200,000.00) por concepto de indemnización por daños y perjuicios, como consecuencia, del accidente de trabajo sufrido con fecha ocho de mayo de dos mil seis, con el reconocimiento de intereses legales más costas y costos del proceso
HECHOS	El trabajador se desempeñaba en sus labores de electricista para la empresa donde labora fue víctima de un accidente de trabajo y que según refiere dicho accidente de trabajo el 08/05/2006, le ha producido un daño progresivo y continuado ya que ha persistido en los años 2008, 2009, 2010, 2011
PRIMERA INSTANCIA	FUNDADA la excepción de prescripción extintiva
SEGUNDA INSTANCIA	FUNDADA la excepción de prescripción extintiva
INFRACCION NORMATIVA	Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 1993° del Código Civil (plazo de prescripción).

RECURSO DE CASACION	INFUNDADO el recurso interpuesto por el demandante
CRITERIO RESOLUTORIO	La existencia del daño puede probarse a partir de la emisión del formato “Aviso de Accidente de Trabajo” que narra la ocurrencia del accidente ocurrido
APORTE DE LA CASACION	El plazo prescriptorio debe computarse desde la fecha en que pudo ejercitarse la acción de acuerdo al artículo 1993° del acotado Código Civil, por lo que las instancias de mérito han determinado que el demandante podía haber ejercido la acción indemnizatoria desde el ocho de setiembre de dos mil seis; sin embargo, no lo hizo, dejando transcurrir más de diez años para interponer la demanda, no siendo posible modificar el juicio establecido en las instancias de mérito.

3.1.4. Casación Laboral N° 25875-2018 TACNA - Publicado 05/02/2020

En el caso se declaró fundado el recurso de casacion, la sala señaló que, el empleador no cumplió con su deber de prevención pues debió fiscalizar, controlar y vigilar que los trabajadores cumplan con sus funciones, sobre todo si son actividades de riesgo. En primera y segunda instancia se determinó la responsabilidad del empleador bajo la premisa de la responsabilidad objetiva.

Tabla N° 6 Casación Laboral N° 25875-2018 TACNA del 24/10/2019- publicado 05/02/2020

CASACIÓN LABORAL N° 25875-2018 TACNA del 24/10/2019- PUBLICADO 05/02/2020	
SALA	SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA CORTE SUPREMA CALDERÓN PUERTAS UBILLUS FORTINI YAYA ZUMAETA MALCA GUAYLUPO ATO ALVARADO
DEMANDANTE	Vicente Calizaya Maquera
DEMANDADO	Proyecto Especial Afianzamiento y Ampliación de los Recursos Hídricos de Tacna
PRETENSION	Indemnización por daños y perjuicios por accidente de trabajo, ascendente a ochenta mil con 00/100 soles (S/ 80,000.00), y como pretensión accesoria el pago de una indemnización por daño personal ascendente a cincuenta mil con 00/100 soles (S/ 50,000.00) y por daño moral la suma de cincuenta mil con 00/100 soles (S/ 50,000.00), más intereses legales, costas y costos del proceso por la suma de veinte mil con 00/100 soles (S/ 20,000.00)

HECHOS	El accidente se dio en el proceso de construcción en el Reservorio R9 durante la actividad: Tarrajeo del Muro Interior de dicho Reservorio, al sufrir caída de los andamios empotrados y ubicados en una altura de 2.80 metros, (...). El Operario Vicente Calizaya Maquera estuvo trabajando como operario encofrador en el momento de sucedido el accidente de trabajo descrito
PRIMERA INSTANCIA	INFUNDADA- No hubo documento que acreditara el accidente, además se produjo por negligencia, pues el cargo del demandante fue de operador de máquina mezcladora, cuya función era preparar la mezcla, ver la medida del agua y dejarla lista para ser llevada, por lo que no se entiende qué hacía en la actividad de tarrajeo
SEGUNDA INSTANCIA	CONFIRMA y declara INFUNDADA- no se logra acreditar el factor de atribución necesario para ordenar el pago de una indemnización por daños y perjuicios se produjo negligencia del propio trabajador
INFRACCION NORMATIVA	Infracción normativa de los artículos I y III del Título Preliminar del RSST, (principio de protección y p. responsabilidad) Decreto Supremo número 009-2005-TR
RECURSO DE CASACION	FUNDADA
CRITERIO RESOLUTORIO	Es facultad/obligación del empleador la fiscalización de las labores dentro de la empresa a través de mecanismos de control y vigilancia, para verificar el cumplimiento de las obligaciones y deberes asignados a los trabajadores, lo cual debe tener mayor incidencia cuando se trata de actividades de riesgo, como es el campo de la construcción civil
APORTE DE LA CASACION	La entidad demandada al no haber acreditado el cumplimiento de sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, para la prevención y protección del personal frente a un accidente de trabajo, queda sujeta a la indemnización por daños y perjuicios conforme lo establece el artículo III del Título Preliminar del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2005-TR

3.1.5. Casación Laboral N.º 16210-2017 LIMA – Publicado 06/10/2020

En el caso se determinó infundado el recurso de casacion debido a que las empresas codemandadas no tomaron las medidas adecuadas para prevenir el accidente lo cual las hace responsables del daño, después de realizar el análisis de la responsabilidad subjetiva.

Tabla N°7 CASACIÓN LABORAL N.º 16210-2017 LIMA 17/12/2019 - Publicado 06/10/2020

CASACIÓN LABORAL N.º 16210-2017 LIMA 17/12/2019 - PUBLICADO 06/10/2020	
SALA	SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA CORTE SUPREMA ARIAS LAZARTE VERA LAZO RODRÍGUEZ CHÁVEZ CALDERÓN PUERTAS UBILLUS FORTINI
DEMANDANTE	SUCESION Demetria Saico Fernández y otro

DEMANDADO	Minera Rio Caudaloso y Servicios Complementarios S.R.L. y Compañía Minera Casapalca S.A.,
PRETENSION	solicita que las codemandadas paguen en forma solidaria la suma de un millón con 00/100 soles (S/ 1'000,000.00) por concepto de indemnización por daños y perjuicios, a consecuencia del fallecimiento en accidente de trabajo del ex trabajador Lino Ricardo Orellana Croco
HECHOS	el accidente se produjo por una deficiencia en la identificación de peligros y evaluación de riesgos en la carretera de Potosí, causando la muerte del ex trabajador; asimismo, se ha demostrado que el accidente no se produjo por error del trabajador fenecido, sino debido a fallas del vehículo
PRIMERA INSTANCIA	FUNDADA, el accidente se debió a una deficiencia en la identificación de peligros y evaluación de riesgos teniendo como responsable a la Compañía Minera Casapalca y a la empresa Minera Rio Caudaloso y Servicios Complementarios al no haber capacitado al demandante en sus labores como chofer
SEGUNDA INSTANCIA	CONFIRMA, bajo el mismo argumento de la primera instancia
INFRACCION NORMATIVA	Numeral 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú – debida motivación
RECURSO DE CASACION	INFUNDADO el recurso presentado por el demandado
CRITERIO RESOLUTORIO	el accidente no se produjo por error del trabajador fenecido, sino debido a fallas del vehículo, habiéndose determinado además que ambas codemandadas tienen responsabilidad en el hecho acaecido debido a que no tomaron las medidas adecuadas para prevenir el accidente
APORTE DE LA CASACION	La observancia del debido proceso, importa que los jueces, al resolver las causas, expresen la razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión, de acuerdo a los agravios expresados por las partes.

3.1.6. Casación Laboral N.º 28545-2018 SULLANA - Publicado 12/11/2021

En dicha sentencia se determinó que el empleador siempre será responsable por cualquier evento dañoso para la vida o salud del trabajador, pues la obligación del empresario no termina con la contraprestación remunerativa por el trabajo realizado, ya que con la celebración de un contrato de trabajo, se originan otros deberes, como es el caso del deber de seguridad o protección que tiene el empleador frente a sus trabajadores, esto se justifica bajo la premisa que el trabajador se encuentra bajo la autoridad o dependencia del empleador, durante la ejecución de una obra o servicio convenido.

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 responsabilidad objetiva derivada de accidente de trabajo no se libera por los supuestos del caso fortuito o la fuerza mayor – como pretende la empresa demandada, por lo que se determinó la responsabilidad objetiva.

Tabla N° 8 CASACIÓN N.º 28545-2018 SULLANA 17/03/2021 - PUBLICADO 12/11/2021

CASACIÓN N° 28545-2018 SULLANA 17/03/2021 - PUBLICADO 12/11/2021	
SALA	SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA ARIAS LAZARTE MALCA GUAYLUPO ATO ALVARADO CARLOS CASAS DÁVILA BRONCANO
DEMANDANTE	Julio Alnibar Morán Boulanger
DEMANDADO	Empresa Petrolera Unipetro ABC S.A.C.,
PRETENSION	indemnización por daños y perjuicios por accidente de trabajo, por los conceptos de lucro cesante, daño moral, daño a la persona y proyecto de vida, por el monto de un millón doscientos veintidós mil ochocientos ochenta y cinco con 40/1000 soles (S/ 1'222,885.40).
HECHOS	la causa que originó el accidente del chofer, una falla mecánica obtenida circunstancialmente del desprendimiento del CARDAN de la unidad WGL-448, lo que originó que su conductor haya quedado imposibilitado de realizar evasiva alguna a fin de evitar el accidente.
PRIMERA INSTANCIA	INFUNDADA no existiría un nexo causal entre el accidente y el supuesto incumplimiento del demandado
SEGUNDA INSTANCIA	REVOCO reformándola la declaro Fundada, VI pleno casatorio, el empleador es responsable por cualquier evento dañoso
INFRACCION NORMATIVA	infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú
RECURSO DE CASACION	INFUNDADO el recurso de casacion del demandado
CRITERIO RESOLUTORIO	Se vulnera el debido proceso cuando no se valora que la empresa en todas las pruebas presentadas ha probado que cumplió con el cuidado debido, y que el demandante venía conduciendo en perfecto estado, recibió su equipo de seguridad y que llevó el curso de manejo preventivo sin embargo probada la existencia del daño el empleador debe asumir la indemnización pues a la responsabilidad no se libera con el caso fortuito fuerza mayor.

APORTE DE LA CASACION	El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales, importa que los Jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. En el presente caso, la sentencia de vista impugnada ha cumplido con fundamentar fáctica y jurídicamente su decisión, por lo que no se configura la causal invocada.
------------------------------	--

3.1.7. Casación Laboral N.º 13637-2018 -LIMA- Publicado 12/11/2021

Se ha evidenciado que en dicha sentencia tanto en primera y segunda instancia, se alude a la fractura del nexo causal, siendo que, en casación se determina el mismo criterio, ya que, el demandado cumplió con la entrega de los implementos de seguridad según la función realizada por el actor, en ese sentido, se pudo apreciar que los magistrados realizaron el análisis de las categorías jurídicas del derecho civil para la determinación de la responsabilidad, toda vez que el ad quo se consideró que el empleador cumplió con su deber de prevención.

Tabla N.º 9 CASACIÓN LABORAL N.º 13637-2018 -LIMA-04/05/2021 - PUBLICADO 12/11/2021

CASACIÓN LABORAL N.º 13637-2018 -LIMA-04/05/2021 - PUBLICADO 12/11/2021	
SALA	SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA – ARIAS LAZARTE MALCA GUAYLUPO ATO ALVARADO CARLOS CASA DÁVILA BRONCANO
DEMANDANTE	Luis Fernando López Bustamante
DEMANDADO	Calzado Chosica Sociedad Anónima Cerrada,
PRETENSION	La indemnización por conceptos de beneficios sociales no abonados oportunamente (reintegro de la remuneración mínima vital, remuneraciones dejadas de percibir por el accidente, gratificaciones, gastos de atención médica, medicamentos y exámenes médicos), así como la indemnización por daños y perjuicios (lucro cesante y daño moral), más las utilidades, intereses legales, costos y costas del proceso
HECHOS	el accidente fue ocasionado cuando se encontraba realizando sus labores en el área de química/mezcla al empujar el contenedor de caucho en dirección al ascensor, resbaló y cayó de rodilla.
PRIMERA INSTANCIA	INFUNDADO la demanda - no acredita la conducta antijurídica del empleador, se cumplió con el deber de prevención tenía SCTR, implementos, Póliza de Seguro Complementario, etc.

SEGUNDA INSTANCIA	confirmó INFUNDADO la sentencia apelada de primera instancia bajo los mismos fundamentos que el ad quo
INFRACCIÓN NORMATIVA	Infracción normativa de los artículos 60º, equipos de protección, y 77º, protección de los trabajadores contratistas y subcontratistas, de la Ley número 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo
RECURSO DE CASACION	INFUNDADO- No hay antijuridicidad, puesto que el demandado cumplió con la entrega de los implementos de seguridad según la función realizada por el actor, por lo cual no existe nexo de causalidad entre los daños que alega el demandante.
CRITERIO RESOLUTORIO	Fractura causal, el demandado cumplió con la entrega de los implementos de seguridad según la función realizada por el actor, por lo cual no existe nexo de causalidad entre los daños que alega el demandante - APLICACIÓN DE LAS CATEGORIAS DEL C. CIVIL
APORTE DE LA CASACION	La entidad demandada al haber acreditado el cumplimiento de sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, no queda sujeta a la indemnización por daños y perjuicios

3.2. Análisis Normativo en Materia de Accidente de Trabajo

3.2.1. Constitución Política del Perú:

Nuestra Constitución Política de 1993 en sus artículos del 10 al 12, señalan en suma que, la Seguridad Social constituye un derecho fundamental de todos los peruanos, y teniendo dicha calidad y característica, merece un tratamiento legal que refuercen los principios que orientan a la Seguridad Social.

3.2.2. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783

Esta ley fue publicada en el Diario Oficial El Peruano el 20 de agosto de 2011, desarrolla disposiciones relativas a la responsabilidad civil del empleador.

Al respecto, la de Seguridad y Salud en el Trabajo, en adelante LSST, desarrolla el en el cual en su artículo I del título preliminar señala el principio de prevención, estableciendo lo siguiente:

El empleador tiene el deber de garantizar, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y las condiciones que protejan la vida, la salud y bienestar de los

trabajadores, asimismo, de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentra dentro del ámbito del centro de labores (Congreso de la Republica, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo - Ley 29873, 2011).

En ese sentido, a todos los empleadores les resulta atribuibles la denominada diligencia necesaria, a fin de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el centro laboral.

Asimismo, en el artículo II del Título Preliminar, de la misma ley, se ha incorporado el Principio de Responsabilidad, bajo el cual:

“El empleador asume las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole a consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones o a consecuencia de el mismo, conforme a las normas vigentes”

En ese sentido, tenemos que el empleador deberá asumir las consecuencias indemnizatorias por algún daño causado al trabajador en el trabajo o con ocasión a él.

Del mismo modo, reforzando el principio de responsabilidad tenemos al artículo 53 de la Ley de Seguridad y Salud, este refiere que:

“El incumplimiento del 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...” (Congreso de la Republica, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo - Ley 29873, 2011).

Asimismo, el artículo 49, señala las obligaciones del empleador, entre otros, garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor, en el centro de trabajo o con ocasión del mismo, además de realizar acciones que permitan mejorar los niveles de protección de los trabajadores.

De igual forma, el artículo 79 indica las obligaciones que el trabajador debe cumplir, como el acatamiento de las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de seguridad y salud en el trabajo, no operar o manipular maquinaria o instrumento para los cuales no ha sido autorizado, entre otros.

En ese sentido se entiende que, la indemnización por daños a la salud del trabajador en el trabajo se da ante el incumplimiento del empleador del deber de prevención, lo cual genera la obligación de pagar las indemnizaciones a las víctimas o a sus derechohabientes, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales sufridos por los trabajadores, en ese sentido, se infiere que, ante cualquier incumplimiento del deber de prevención del empleador, este siempre

será responsable de la seguridad y salud del trabajador lo cual generara inmediatamente el pago respectivo para la indemnización del trabajador.

3.2.3. Reglamento de la ley Seguridad y Salud en el Trabajo Decreto Supremo N° 009-2005 TR

El RLSST establece las normas y lineamientos mínimos para la prevención de los riesgos laborales, pudiendo los empleadores y los trabajadores establecer los niveles de protección que mejoren y prevengan dichos riesgos.

Reglamento de la ley Seguridad y Salud en el Trabajo, en adelante el RLSST, de acuerdo al Glosario de Términos, se define a los accidentes laborales como, todo suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo y que produce pérdidas tales como lesiones personales, daños materiales, derroches y/o impacto al medio ambiente; con respecto al trabajador le puede ocasionar una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte (Decreto Supremo N° 009-2005-TR- Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2005).

Del mismo modo señala en su artículo 94 lo siguiente; “Para efecto de lo dispuesto en el artículo 53 de la Ley, la imputación de la responsabilidad al empleador por incumplimiento de su deber de prevención 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”.

Es decir, dicho artículo señala que para la imputación de la responsabilidad del empleador por el daño alegado debe ser consecuencia directa de la labor desempeñada por el trabajador, en ese sentido, para ello, se deben aplicar los elementos de la teoría clásica de la responsabilidad civil subjetiva (antijuricidad, daño, relación causal y factor de atribución).

3.2.4. Ley 26790 - Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud

Ante los altos índices de accidentes laborales se creó la ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud que derogó el Decreto Ley 18846, dicha ley creó el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR), también de carácter obligatorio, como una cobertura adicional para los afiliados regulares del Seguro Social de Salud que realizaban actividades de alto riesgo; con esta ley se autoriza a los empleadores a contratar la cobertura de los riesgos profesionales indistintamente, y siempre por su cuenta, con la Oficina de Normalización Previsional (ONP) o con las empresas de seguros debidamente acreditadas.

Asimismo, debemos precisar que, el SCTR es un seguro obligatorio que se contrata para brindar prestaciones de salud y económicas a los afiliados regulares del seguro social de salud que desempeñan actividades de riesgo que se encuentra enumeradas en la lista del Anexo N° 5 del Decreto Supremo N° 009-97-SA, modificado por el Decreto Supremo N° 003-98-SA, dicha lista de actividades de riesgo se encuentra anexada al presente trabajo.

De igual forma, son los empleadores quienes tienen la obligación de contratar y pagar este seguro en cuyas empresas se desarrollen actividades de riesgo, es de señalar que, este seguro cubre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

En esa misma línea, tenemos que, si el empleador incumple con su deber de prevención, deberá asumir las consecuencias económicas originadas del accidente laboral, toda vez que, el SCTR cubrirá en parte las atenciones médicas o prestaciones económicas necesarias, pero no resarcirá al trabajador por el accidente laboral, es decir no indemnizará al trabajador que sufrió un accidente laboral, es decir el hecho de que el SCTR cubra los gastos médicos y prestaciones económicas, no limita al trabajador a solicitar una indemnización.

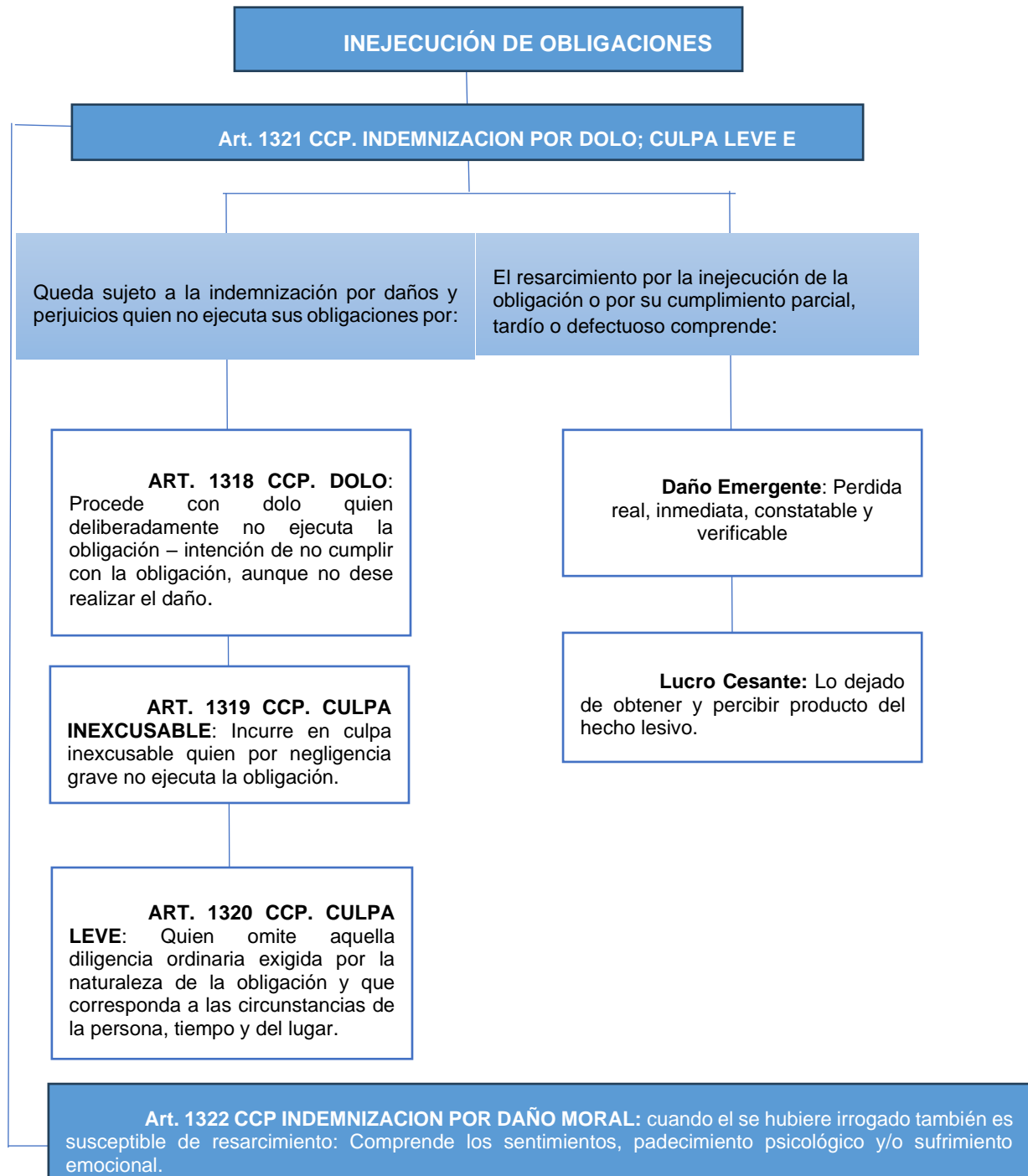
Finalmente, respecto al pago de la indemnización, debemos recalcar que, esta es independiente al de los gastos que le generará al empleador asumir su responsabilidad frente a un accidente de trabajo con el SCTR, ya que son dos conceptos diferentes, es así que, siempre habrá la responsabilidad del empleador, cumpla o no con el deber de prevención, y debe asumir la responsabilidad por los daños. No obstante, no siempre deberá ser condenado al pago de la indemnización, porque como establece la LSST en el artículo 53 y artículo 94 de su reglamento, para el pago de dicha indemnización debe existir el incumplimiento del deber de prevención por parte del empleador

3.2.5. Código Civil Peruano:

Tenemos que a nivel infra constitucional la legislación nacional reconoce los derechos del trabajador, no solo el derecho a las prestaciones de seguridad social, sino que también en caso el trabajador sufra algún daño debido a un accidente de trabajo o sea víctima de alguna enfermedad profesional, le concede la posibilidad de ser indemnizado pues el trabajador adquiere la posición de acreedor en cuanto a la obligación de seguridad que tiene el empleador.

En ese sentido, los casos de indemnización por daños y perjuicios derivados de accidente de trabajo se tienen que, ante la ausencia de una norma especial que regule dicha situación, es aplicable las categorías jurídicas del código civil, inejecución de obligaciones el Código Civil peruano para la determinación de la responsabilidad.

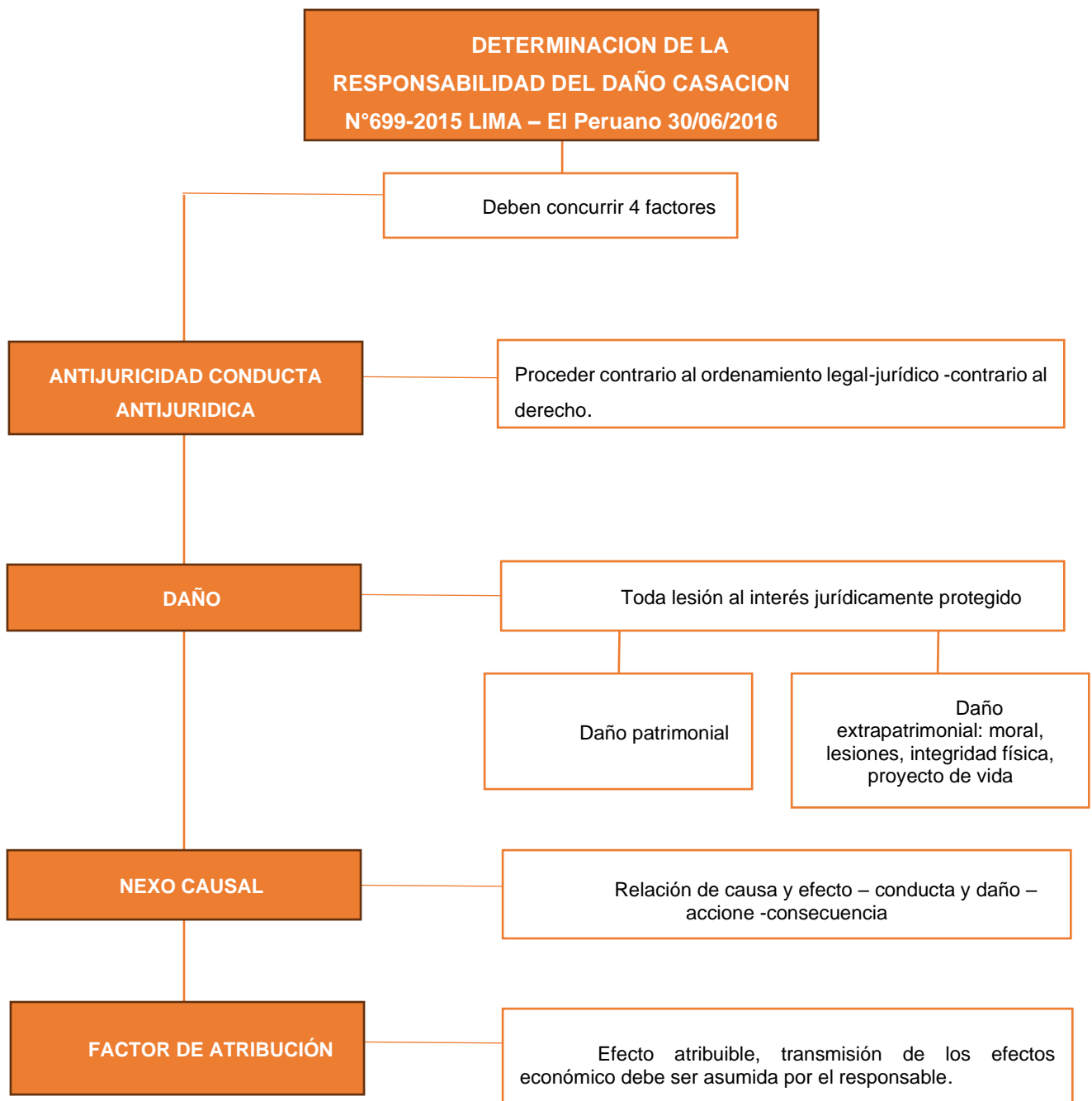
Tabla N° 10 Inejecución de obligaciones



Asimismo, debemos precisar que para la determinación de la responsabilidad deben concurrir 4 factores siguiente, conforme lo señala la CASACION N°699-2015 LIMA

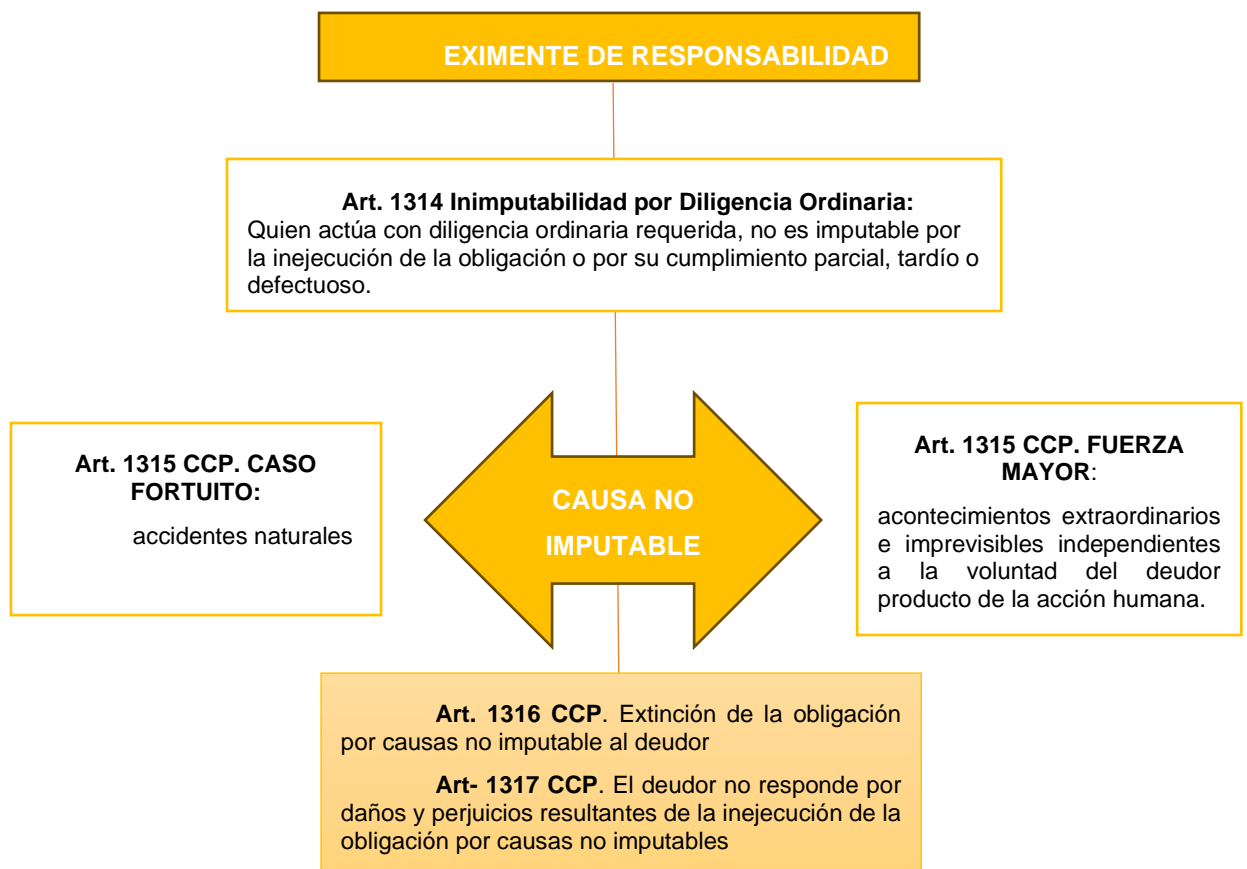
publicado en el Diario el Peruano el 30 de mayo de 2016, la antijuricidad, el daño, el nexo causal y finalmente el factor de atribución.

*Tabla N° 11 DETERMINACION DE LA RESPONSABILIDAD DEL DAÑO CASACION N°699-2015
LIMA – El Peruano 30/06/2016*



De igual forma, se tiene que el Código Civil nos proporciona los casos en los cuales se podría aplicar el eximente de responsabilidad, en ese sentido, tenemos que las causas no imputables son el caso fortuito y la fuerza mayor, causas por las cuales El deudor no responde por daños y perjuicios resultantes de la inejecución de la obligación.

Tabla N° 12 EXIMENTE DE RESPONSABILIDAD



3.2.6. La Nueva Ley Procesal del Trabajo ley N° 29497

La presente ley nace con la finalidad de orientar y resolver los conflictos de intereses originados de una relación jurídica entre el trabajador y el empleador, es decir una relación contractual.

Asimismo, la NLPT otorga las garantías normativas y presenta un marco especial de protección a la parte subordinada y más débil como es el trabajador, de igual forma, otorga al juez un rol protagónico, delegándole el deber de dirigir e impulsar el proceso, ya que detenta con herramientas que le permite interrogar a las partes implicadas en el proceso en cualquier momento, incluso en casos excepcionales el juez puede actuar pruebas de oficio para la óptima resolución del proceso.

En la misma línea, el proceso laboral es una progresión ordenada de actos procesales y están sujetas a formalidades que se rigen por el principio de legalidad de formas, aplicadas al proceso laboral y se encuentran reguladas en la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, las formas de los actos procesales garantiza el funcionamiento de la administración de Justicia en el procesolaboral que empieza con una iniciativa particular que activa la jurisdicción especializada y da lugar a una sucesión de actos procesales que son los previstos en la NLPT; esta iniciativa particular se inicia con la presentación de unademanda que debe tener los requisitos establecidos legalmente para ser admitida y con ello se establece una relación jurídico procesal” (Rodríguez Rioja, 2018)

En ese sentido, tenemos que en caso de un accidente de trabajo los juzgados laborales son los competentes para conocer los procesos sobre indemnización por daños y perjuicios derivados de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.

También, vemos que, la LNPT presta especial atención al trabajador partiendo de la premisa que; en la relación laboral el empleador se encuentra en mejores condiciones que el

trabajador para actuar las pruebas, por lo que, la ley señala las reglas sobre la actuación probatoria, en su artículo 23 señala la carga de la prueba, determinando como regla general en el inciso 23.1 que; la persona ya sea trabajador o empleador que alega un hecho determinado tiene la carga de probarlo para generar certeza en el juzgador en el contexto de accidentes de trabajo, y el inciso 23.3 refiere que, la carga de la prueba recaerá en el trabajador pues tendrá que probar el daño, mientras el empleador debe contradecir lo argumentado por el trabajador, probando la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado, inciso 23.4, para lo cual debe probar su debida diligencia en la seguridad y salud del trabajo.

3.3. Jurisprudencia vinculante relevante en materia de Indemnización por Accidentes de Trabajo

De los casos revisados, tenemos que en la jurisprudencia laboral existe un notorio debate relacionado con la indemnización por accidentes de trabajo, para determinar la atribución de la responsabilidad. En razón a las evidentes posturas contradictorias respecto a la asignación de la responsabilidad en los casos de accidentes laborales.

3.3.1. la Casación N° 142-2002-Lima de fecha 09 de diciembre del 2022

En el caso se discutía el pago de indemnización por daños y perjuicios reclamada por un trabajador minero que enfermo de silicosis. La sala revoco la sentencia de vista que había amparado la demanda, pues consideró que era un caso de responsabilidad extracontractual motivo por el cual la declaró improcedente.

En dicha casación nuestra jurisprudencia determino que, tratándose de infortunios laborales, es decir, sobre la responsabilidad contractual o de inejecución de obligaciones, por presentarse esto durante la ejecución de un contrato de trabajo o como consecuencia del mismo, la responsabilidad que atañe al empleador es la responsabilidad civil contractual, por lo que la pretensión indemnizatoria debe tramitarse bajo esa premisa.

En ese sentido, se concluye que la responsabilidad civil del empleador por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales es de naturaleza contractual.

3.3.2. La casación laboral N°4258-2016-Lima de fecha 30 de enero del 2017

La citada casación de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, se pronunció sobre la interpretación del artículo el Artículo 53° de la LSST, señalando en su considerando noveno como precedente judicial vinculante 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 de rechohabientes 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”.

En el referido recurso de casación y precedente vinculante, detalla, además, el tema de los accidentes de trabajo y su regulación en la legislación peruana. Afirmando, que la responsabilidad civil es contractual, porque la indemnización

por daños y perjuicios es a causa del incumplimiento de una obligación nacida de un acto voluntario –legitimado en el contrato de trabajo.

Asimismo, señala que, para determinar si la responsabilidad es contractual se debe tener en cuenta tres requisitos: a) sujetos determinados, b) Incumplimiento de sus obligaciones; y c) relación preexistente. Siendo así estaríamos bajo un supuesto de responsabilidad contractual.

Igualmente, respecto a la carga probatoria establece que el trabajador además de probar el vínculo laboral debe probar que el daño que se ha generado es a causa de un accidente de trabajo.

En el presente caso, según el criterio jurisprudencial aplicado por los magistrados, se pretendió otorgar el pago de la indemnización al trabajador, por el solo hecho de demostrar la existencia del daño sufrido. Ello, generó una presunción de culpabilidad del empleador, es decir, a pesar de probar el cumplimiento del deber de prevención, será igualmente sancionado. Por lo que, en virtud a esta presunción, la atribución de responsabilidad es instantánea y vulnera en parte el derecho a probar del empleador, pues no son valorados los medios probatorios aportados por el mismo.

3.3.3. Primer Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral

Este pleno se desarrolló el 04 y 14 de mayo del año 2012, en dicho pleno se determinó que en la indemnización por daños y perjuicios derivados de enfermedad profesional:

“El trabajador debe cumplir con probar la existencia de la enfermedad profesional y el empleador, el cumplimiento de sus obligaciones legales, laborales y convencionales.”

En ese sentido, de acuerdo al criterio anteriormente referido, procesalmente se determinó que, el demandante únicamente tiene que demostrar el daño, y será el empleador a quién le corresponda probar que ha cumplido con todas sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Asimismo, respecto al daño se refiere que, como bien se ha dicho anteriormente, el daño implica una lesión o afectación a la esfera personal o patrimonial del individuo sujeto de derecho, por lo que, tratándose de responsabilidad contractual comprende tanto el daño patrimonial, el daño emergente y el lucro cesante, así como el daño moral, según el acuerdo tomado en el literal a) del Tema N° 2 del I Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral del año 2012, dicho criterio resulta válido para las enfermedades profesionales y también para los accidentes de trabajo.

3.3.4. Sexto Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional, de fecha 21 de diciembre del 2017

En el desarrollo del pleno Sexto pleno se hace alusión al empleador diligente, como aquel empleador que cumple con las normas de seguridad y salud en el trabajo; y además busca reducir al mínimo cualquier afectación o daño que pueda sufrir el trabajador. Se entiende en líneas generales

que, lo desarrollado en el pleno nos otorga un criterio para no atribuir o eximir de responsabilidad, si no se llegara a probar que el empleador fue negligente.

No obstante, y finalmente, a pesar de que en el desarrollo del pleno se daba la salvedad en la figura del empleador diligente, se acordó por unanimidad lo siguiente:

“El empleador, como garante de la seguridad y salud en el centro de laboral, siempre será responsable por cualquier evento dañoso para la vida o salud del empleador”, estableciendo de forma definitiva la responsabilidad objetiva.

En ese sentido, se estableció que no hay forma de eximir de responsabilidad al empleador a pesar de haber cumplido con su deber de prevención, porque siempre responderá por los daños, es decir, en materia de responsabilidad civil, se presume la inejecución de sus obligaciones de seguridad y salud en el trabajo por cual, el empleador siempre será responsable, y no cabe posibilidad de que este pueda tratar de demostrar que sí cumplió con las medidas de seguridad para evitar el daño.

Finalmente, creemos sin lugar a dudas que el VI Pleno Laboral valida la responsabilidad objetiva del empleador, por lo que ya no resulta necesaria la prueba de los factores de atribución previstos en el Código Civil para la determinación la inejecución de las obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve, sino

solamente, para ello solo se necesita acreditar el vínculo laboral, la ocurrencia del accidente de trabajo y el daño sufrido.

3.4. Doctrina relevante en materia de Indemnización por Accidentes de Trabajo

Un accidente de trabajo es un acontecimiento sorpresivo e imprevisto que por lo general ocasiona lesiones y/o daños al trabajador, es decir, en su ocurrencia puede haber cómo no haber, daños físicos, psicológicos o, daños a la propiedad.

En ese sentido, Puntriano señala que, probada la existencia del daño al trabajador como consecuencia de un accidente de trabajo, este deberá ser atribuido al incumplimiento del deber de prevención del empleador, además dicho incumplimiento del deber de prevención por parte del empleador generará el deber de indemnizar al trabajador, es decir se generará la obligación patronal de pagar a la víctima o sus derechos habientes una indemnización, que deberá ser fijada por el juez, conforme al artículo 1332 del Código Civil. (Puntriano Rosas, 2017)

Asimismo, Agreda Aliaga nos indica al respecto que, el deber de seguridad nace directamente de la capacidad y poder de dirección del empleador, y que el hecho de que los trabajadores realicen actividades que conocen como riesgosas no equivale a una autorización a ser dañados en la ejecución de sus funciones. Sin embargo, debe tomarse en cuenta que dicha situación al momento de indemnizar cuando se debe verificar si el empleador fue diligente. Asimismo, resalta que, más allá de si nos encontramos frente a la responsabilidad objetiva o por culpa, el juez siempre debe preferir verificar la concurrencia

de todos los elementos de la responsabilidad y exonerarla si ocurrió una ruptura del nexo causal. (Agreda Aliaga, 2019).

Igualmente, señala Guillermo Boza, al referir que la prestación subordinada de servicios del trabajador a través del tiempo ha acentuado una lógica protectora que intenta nivelar la desigualdad originaria que hay entre las partes del contrato de trabajo, y garantizando la libertad y dignidad del trabajador mediante la imposición de estándares mínimos legales (normas heterónomas) y de la normativa convencional o autónoma, producto de la actuación de los sindicatos. Pero el embate flexibilizador que ha soportado el derecho del trabajo en las últimas décadas y en la era actual de globalización de la economía parecen marcar, para algunos, el inicio de su declinación y el desmantelamiento progresivo de un modelo que, todavía, puede seguir considerándose como garantista, razón por la cual los magistrados tiene esa inclinación proteccionista (Boza Pro, 2014).

Por otra parte, Vásquez Concha hace referencia al cumplimiento fiel y pleno del deber de prevención del empleador y señala que este se materializa en dejar indemne al trabajador, es decir, libre de cualquier enfermedad o daño, mortal o no, durante el trabajo para el que fue contratado, asimismo, señala también que, ni la ley ni la jurisprudencia peruana imponen al empleador una obligación que implique la eliminación absoluta de todos los riesgos asociados al trabajo, porque ello sería material y humanamente imposible, no solo en el trabajo sino en cualquier actividad humana, pues no existe el “riesgo cero” en ninguna actividad. Pero sí es posible y

exigible que, ética y técnicamente se aspire a alcanzar los “cero daños” al trabajador para cumplir plenamente con el deber de prevención. (Vasquez Concha, 2019)

Para finalizar, Puntriano nos dice que; si el empleador incumple su deber de seguridad, nos encontraremos frente a la inejecución de sus obligaciones derivadas del vínculo laboral, las cuales ocasionan su responsabilidad contractual. Con lo cual coincidimos, asimismo señala que, a fin de que resulte viable una demanda de indemnización por daños y perjuicios por inejecución de obligaciones, el trabajador deberá acreditar la existencia de los elementos que configuran la responsabilidad civil: i) antijuricidad, ii) imputabilidad, iii) nexo causal, iv) factor de atribución de responsabilidad y v) el daño, de igual forma, si la víctima del daño (el trabajador) pretende ser resarcido por el daño emergente y el lucrocesante, además de probar el daño en su demanda, deberá acreditar que el empleador procedió con dolo o incurrió en culpa inexcusable. Si no se llegan a probar ninguno de estos extremos y el empleador no logra acreditar que actuó con la diligencia debida, funcionará la presunción del artículo 1329 y se considerará que la inejecución de la obligación determinara la culpa leve del empleador y, por ello, el obligado debe resarcir el daño que podía haberse previsto en el tiempo que la obligación fue contraída. (Puntriano Rosas , Cesar, 2021).

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1. Discusión

Los accidentes de trabajo son hechos que ocurren con gran frecuencia y cuando se presentan estos casos, el trabajador afectado recurre a la vía jurisdiccional para que se determine la responsabilidad del empleador y su consecuente indemnización. Asimismo, se ha visto que este tipo de casos tiene características complejas, debido a que un accidente de trabajo puede surgir a consecuencia de diversos acontecimientos como, la omisión del deber de diligencia y protección del empleador, por la imprudencia temeraria o imprudencia profesional del propio trabajador, por actos de un tercero, caso fortuito y fuerza mayor.

En ese marco, se aprecia que al hacer el análisis de las sentencias emitidas por la Corte Suprema se ha encontrado que los magistrados tienen dos tipos de criterios para la determinación de la responsabilidad y su consecuente indemnización y son; la aplicación de la responsabilidad objetiva o la aplicación de la responsabilidad subjetiva, la primera respaldada en la interpretación que realiza el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y la Casación Laboral N° 4258-2016, precedente vinculante, respecto al artículo 53 de la LLST, los cuales en suma señalan que ante cualquier daño alegado por el trabajador, este surge ante el incumplimiento del deber de prevención del empleador, determinando la responsabilidad automática del empleador, es decir la responsabilidad objetiva.

No obstante, el segundo criterio radica en la aplicación de la teoría de la responsabilidad civil contractual o responsabilidad subjetiva, dicha teoría señala que solo se presenta la responsabilidad de indemnizar cuando existe el incumplimiento de las obligaciones y el sujeto que ha producido el daño ha actuado con dolo, culpa inexcusable o culpa leve. Asimismo, se alude a la inimputabilidad por diligencia ordinaria, es decir, el cumplimiento del deber de prevención por parte del empleador, el caso fortuito y fuerza mayor que vienen a ser causas eximentes de responsabilidad por fractura del nexo causal, razones por las cuales debe extinguirse la obligación de indemnizar.

Precisar que, se ha visto ambos criterios en las sentencias casatorias de la Corte Suprema publicadas en los años 2020 y 2021, en la sentencia N°13637-2018-LIMA y en la sentencia N° 28545-2018-SULLANA, en la primera alude a la fractura del nexo causal dado que no se acreditó la conducta antijurídica del empleador, y en la segunda, señala que el caso fortuito y fuerza mayor no libera al empleador de la responsabilidad de indemnizar, lo que fehacientemente pone evidencia la diferencia de criterios al momento de resolver los casos de indemnización por accidente de trabajo y por lo tanto nos revela que no hay uniformidad.

Cabe resaltar que, la determinación de la responsabilidad subjetiva del empleador se sustenta en el artículo 94 del reglamento de la LSST, y nos señala que, para imputar la responsabilidad del empleador se debe acreditar que la causadeterminante del daño es consecuencia directa de la labor desempeñada por el trabajador y del incumplimiento o por parte del empleador de las normas de seguridad y salud en el trabajo, por lo que

se debe hacer el análisis riguroso de las categorías jurídicas de la responsabilidad civil (antijuricidad, daño, nexo causal y factor de atribución), determinando que en todo momento se acredite el cumplimiento de las obligaciones del empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Asimismo, debemos precisar que, Javier Arévalo Vela, magistrado de la Corte Suprema y el actual Presidente del Poder Judicial Javier señala la postura por establecer la responsabilidad objetiva del empleador infiriendo lo siguiente; en el Perú existe una alta tasa de siniestralidad laboral lo que conlleva a que se desarrollen varios juicios por el pago de indemnizaciones por accidente de trabajo, para ello la corte suprema ha establecido como criterio jurisprudencial que el empleador siempre tendrá la responsabilidad, en caso de ocurrir un accidente laboral, aun cuando el trabajador fuera negligente o descuidado, lo único que podría suceder es que el empleador alegue una menor responsabilidad en cuanto al monto de indemnización, pero nunca quedara exonerado del pago del trabajador accidentado, sin embargo, en el ejercicio los magistrados de la Corte Suprema aplican ambas posturas; la responsabilidad objetiva y la subjetiva para los casos de indemnización por accidentes laborales, lo que consideramos perjudicioso para la partes del proceso, toda vez que genera incertidumbre e inseguridad jurídica. (Arevalo Vela, Javier, 2020).

Al respecto, Cesar Puntriano comenta, al respecto del VI Pleno casatorio y la determinación de la responsabilidad objetiva del empleador; *“En otras palabras, la normativa no señala en ningún momento que el empleador sea el responsable automático*

por cualquier daño a la vida o a la salud del trabajador, como concluye el pleno. Creemos que el pleno se equivoca, pues si el empleador acredita haber actuado con la diligencia debida, no se le debería imputar responsabilidad alguna, Así opera la teoría de la responsabilidad contractual recogida en nuestro ordenamiento civil de aplicación supletoria al laboral”. (Puntriano Rosas, 2017), lo que consideramos correcto.

En esa misma línea, Ana Crisanto explica que para atribuir responsabilidad por daños derivados de la relación laboral o vinculados a esta, se debe aplicar las categorías jurídicas del Código Civil, salvo regla específica laboral, deben analizarse por tanto todos los “elementos de responsabilidad”.

Agrega también que, se debe prestar atención a los supuestos en los que pese a existir un daño no puede atribuirse responsabilidad a la contraparte. ya sea porque el deudor de la obligación laboral, empleador, actuó con la diligencia debida (art. 1314 CC) o porque el daño tuvo como causa un infortunio (caso fortuito o fuerza mayor, art. 1315 CC) o porque el incumplimiento de la obligación ocurre por causas no imputables al empleador (art. 1317 CC). (Crisanto Castañeda, 2016), análisis que también aplican los magistrados de la Corte Suprema de Justicia.

Asimismo, debemos señalar que, el presente estudio tiene gran importancia toda vez que, pone en relieve y evidencia la problemática existente en las instancias judiciales laborales, siendo que, nuestro sistema judicial no garantiza una seguridad jurídica válida, debido a los distintos criterios emitidos en los casos de indemnización por accidentes de trabajo,

pues el tratamiento legal ambivalente nace de una dicotomía normativa al interpretar el artículo 53 de la LSST pues algunos magistrados desplazan lo señalado en el artículo 94 del reglamento de la LSST prefiriendo la interpretación que les da la jurisprudencia vinculante, teniendo como resultados posiciones opuestas y dejando abierta la posibilidad de que los magistrados resuelvan de distintas formas o bajo distintos criterios.

Finalmente, precisar que, se tuvo como principal limitación el acceso a los datos estadísticos procesados de las sentencias emitidas por la corte suprema, dado que, nos encontrábamos en el contexto de la pandemia por el COVID 19, en ese sentido se tuvieron varias restricciones para acceder a dicha información, no obstante, se optó por la búsqueda de las sentencias casatorias en el Sistema Peruano de Información Jurídica en la plataforma virtual oficial del Diario el Peruano, lo que tomo bastante tiempo para realizar la clasificación de la materia del presente estudio, en cuanto a la legislación, precedente vinculante y opiniones doctrinaria no se tuvo limitaciones pues la información fue obtenida de buscadores como Google académico y Redalyc, en tal sentido, las fuentes de donde se extrajeron los datos fiables y confiables.

4.2. Conclusiones

4.2.1. Conclusión General

Se determinó que las sentencias casatorias jurisprudenciales emitidas por los magistrados de la Corte Suprema de Justicia publicado en el diario el Peruano los años 2020-2021, no son uniformes y que por lo tanto generan inseguridad jurídica, toda vez que, se aplican dos criterios, la primera la Teoría de la responsabilidad objetiva, que con la sola

acreditación del daño y el vínculo laboral del trabajador se determina la responsabilidad objetiva del empleador y la segunda la Teoría de la responsabilidad subjetiva, dicha teoría exige la aplicación de los elementos y categorías de la responsabilidad civil, consistente en la antijuricidad, daño, nexo causal y factor de atribución, así como de ser el caso la causales de debida diligencia o inimputabilidad

cuando ocurre un caso fortuito o fuerza mayor que impide la ejecución de la obligación, casos de fractura de nexo causal.

4.2.2. Conclusiones Específicas

a) Sobre las falencias en la legislación relacionada a los casos de indemnización por daños y perjuicios derivados de los accidentes de trabajo.

Se ha encontrado que una de las causas de la emisión de criterios distintos por lo magistrados de la Corte Suprema en los procesos de indemnización por accidente de trabajo, se debe al desplazamiento del artículo 94 del reglamento de la ley la LSST que interpreta al artículo 53 de la ley la LSST, pues algunos magistrados prefieren realizar la interpretación sistemática de la ley y el reglamento aplicando la teoría de la responsabilidad subjetiva y otros magistrados optan por respaldar su decisión en el principio de responsabilidad y prevención del empleador aplicando la responsabilidad objetiva. Ambas posturas normativas validas crean una excesiva discrecionalidad de los magistrados encargados de administrar justicia y genera inseguridad jurídica y desconfianza en el sistema legal.

b) Lo que refiere la jurisprudencia vinculante en los casos de indemnización por daños y perjuicios derivados de los accidentes de trabajo.

Al respecto de la interpretación del artículo 53 de la LSST, el precedente vinculante Casación Laboral N° 4258-2016 LIMA, señala que, probada la existencia del daño se atribuye la responsabilidad al empleador, es decir se atribuye la responsabilidad casi automática del empleador, dicha situación genera inseguridad jurídica, reforzando la tendencia, el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia laboral y previsional, determino que e el empleador siempre será responsable por la seguridad y salud del trabajador.

En ese marco, la Corte Suprema en sus diversas sentencias interpreta que el empleador además del cumplimiento de prevención y cuidado que señala la legislación que regula la seguridad y salud en el trabajo, también debe realizar todas las acciones necesarias para prevenir un accidente laboral, esto sin tener presente que la eliminación absoluta de todos los riesgos asociados al trabajo es bastante complicado, pues toda actividad humana tiene cierto riesgo, en ese sentido, la tendencia de la corte es la de obligar al empleador a asumir la responsabilidad por cualquier suceso ocurrido sin dar la posibilidad a la discusión de la existencia o no de causales eximentes de responsabilidad que establece nuestro Código Civil, normativa aplicable a falta de norma especial en los casos de indemnización por accidente de trabajo.

c) Respecto a las posiciones doctrinarias sobre de la determinación de la responsabilidad en los casos de indemnización por daños y perjuicios derivados de los accidentes de trabajo.

Diversos doctrinarios como Crisanto, Puntriano y Vásquez consideran que la postura que asume la Corte Suprema en favor de la responsabilidad objetiva del empleador, en realidad no favorece a futuro a los trabajadores, pues lo que genera es un desincentivo a la empresa, debido a que, por más diligente que sea el empleador en el cumplimiento de sus medidas de prevención, siempre será responsable de cualquier daño que el trabajador pueda obtener sin importar quien causo del daño, la imprudencia del trabajador, caso fortuito o fuerza mayor; por lo tanto, este podría enfocarse más en establecer un presupuesto de gastos para reparar los daños, que en ejecutar gasto en implementar las medidas de prevención de riesgos laborales, asimismo señalan que, si se pretende objetivar la responsabilidad del empleador, debería considerarse un régimen indemnizatorio tarifado para cada supuesto, por lo cual el empleador contrataría un seguro privado y sería este quien indemnice al trabajador afectado.

De igual forma refieren que, la jurisprudencia actual propone un nuevo sistema de responsabilidad laboral del empleador por accidentes de trabajo de tipo cuasiobjetiva, en el cual el deber indemnizatorio del empleador estaría circunscrito únicamente a: 1) la definición de Accidente de Trabajo; 2) la verificación del daño y; 3) el nexo causal (directo o indirecto).

En ese sentido, creemos que, no debería considerarse a la responsabilidad objetiva como una regla general, sino en casos excepcionales, como, por ejemplo, en los casos de actividades ultrapeligrosas y para los demás supuestos de accidentes laborales creemos que se debe realizar un análisis completo de los elementos de responsabilidad civil.

Finalmente, consideramos que es fundamental que los operadores de justicia definan una única fórmula jurídica (teoría objetiva o subjetiva) para la determinación de la responsabilidad en los casos de indemnización por accidente de trabajo, toda vez que, la ambigüedad normativa tiene como consecuente resultado la emisión de sentencias no uniformes y distintas entre las salas supremas como en sendas instancias, lo que causa inseguridad jurídica y desconfianza en el sistema jurídico.

REFERENCIAS

- Agreda Aliaga, J. (2019). Algunas Consideraciones sobre la Responsabilidad del empleador ante Daños causados al trabajador. *THĒMIS-Revista de Derecho*, 166-186.
- Alvarez Lata, N. (2014). *Riesgo Empresarial y Responsabilidad Civil*. Madrid: REUS S.A.
- Andara Bernavé. (2018). Responsabilidad del Patrono infractor: Teorías sobre alud y Trabajo Vennezuela. *Paginas de Seguridad Social*, 127-148. Obtenido de <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/pagss/article/view/6474/8817>
- Andina, C. (2004). Decisión N° 584, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Arevalo Vela, J. (2021). El contrato de trabajo en la legislación peruana vigente. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo del Poder Judicial*, 16.
- Arevalo Vela, Javier. (2020). *Indemnizacion por accidente de trabajo*. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=PTjb6UeFE2c>
- Arévalo, V. J. (2016). *Tratado del Derecho Laboral*. Lima.
- Arévalo, V. J. (2020). La responsabilidad civil por contingencias laborales. *Revista De Derecho Procesal Del Trabajo Del Poder Judicial Del Peru*, 13-36.
- Beltrán, p. J. (2016). *Responsabilidad Civil Contractual y Extracontractual. Curso a distancia para Magistrados*. Lima: Academia de la Magistratura.
- Borda, G. (1994). *Tratado de Derecho Civil. Obligaciones II*. Buenos Aires: Perrot.
- Boza Pro, G. (2014). SURGIMIENTO, EVOLUCIÓN Y CONSOLIDACIÓN DEL DERECHO DE TRABAJO. *Themis 65- Revista de Derecho*, 13-26.
- Bustamante, A. J. (1997). *Teoría General de la Responsabilidad Civil (9na. ed.)*. Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Cabanellas Torres, G. (2001). *Diccionario de Derecho Laboral*. Buenos Aires: Heliasta.
- Casacion Laboral N° 1225-2015-LIMA, N° 1225-2015-LIMA (Segunda Sala de Derecho Constiucional y Social Transitoria 07 de 04 de 2016).
- Casacion Laboral N° 4258-2016-LIMA (Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema 30 de 01 de 2017).
- Concepcion Rodriguez, J. (1999). *Derecho de Daños (2da ed.)*. Barcelona: Boch.
- Concepcion, R. (1999). *Derecho de Daños. Segunda Edición*. Barcelona: Boch.
- Congreso de la República. (1993). *Constitucion Politica del Perú*.

Congreso de la Republica. (15 de 01 de 2010). NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO LEY N° 29497.
Lima.

Congreso de la Republica. (2011). *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo - Ley 29873*.

(1993). *Constitucion Politica del Perú*.

Constitucional, T. (11 de 07 de 2002). EXP. N.° 1124-2001-AA/TC Lima. Lima.

Corte Suprema de Justicia. (1999). Casacion N° 1581-97-Lima.

Corte Suprema de Justicia. (02 de 12 de 2013). Casación N° 2725-2012-Apurimac. Apurimac.

Corte Suprema de Justicia. (07 de 04 de 2016). *Casacion Laboral N° 1225-2015 Lima*.

Corte Suprema de Justicia. (30 de 01 de 2017). Casacion Laboral N° 4258-2016-Lima.

Crisanto Castañeda, A. C. (2016). La Responsabilidad Civil (contractual) en las Relaciones Laborales a la Luz de la Jurisprudencia Casatoria en el Peru. *Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.*, 57.

Daza, F. M., & Bilbao, J. P. (2010). *NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación*. Obtenido de MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES ESPAÑA: https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_443.pdf/35f6978d-1338-43c3-ace4-e81dd39c11f0

De Angel Yaguez, R. (1993). *Tratado de Responsabilidad Civil* (3ra ed.). Madrid: Civitas.

De Estrella Gutierrez, G. M. (2004). *Riesgo de Empresa Responsabilidad Civil*. Buenos Aires: Lexis Nexis Abeledo-Perrot.

De la Garza Toledo, E. (s.f.). *Hacia un Concepto Ampliado de Trabajo*. Obtenido de <https://sotraem.izt.uam.mx/wp-content/uploads/2022/10/Haciaunconceptoampliado.pdf>

De Trazegnies, G. F. (2001). *La Responsabilidad Extracontractual*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Decreto Supremo N° 009-2005-TR- Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2005). Lima.

Diaz Dumont , J. R. (2020). Accidentes laborales en el Perú: Análisis de la realidad a partir de datos estadísticos. *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 25, núm. 89, 317.

Diez Picaso, L. (1999). *Derecho de daños*. Madrid: Civitas.

El Peruano, D. O. (27 de 04 de 2023). *SCTR: Más de 28 000 accidentes laborales se registraron durante el 2021, indica MTPE*. Obtenido de <https://elperuano.pe/noticia/148262-sctr-mas-de-28-000-accidentes-laborales-se-registraron-durante-el-2021-indica-mtpe>

Espinoza Espinoza, J. (2002). *Derecho de la responsabilidad Civil*. Lima: Gaceta Juridica.

Espinoza Espinoza, J. (2011). *Derecho de la responsabilidad civil* (6ta ed.). Lima: Rhodas.

- Espinoza Espinoza, Juan. (2011). *Derecho de la responsabilidad civil* (6ta ed.). Lima: Rhodas.
- Espinoza, E. J. (2006). *Derecho de Personas*. (5ta. ed.). Lima: Editorial Rodhas.
- Fernandez, C. G. (2000). De la culpa ética a la responsabilidad subjetiva: ¿El mito de Sísifo? *THEMIS 50 Revista de Derecho*.
- Fernández, C. G. (2001). *Las transformaciones funcionales en la responsabilidad civil: La óptica sistémica (análisis de las funciones de incentivación o desincentivación y preventiva de la responsabilidad civil en los sistemas del civil law)*. Lima: Alfa.
- Gómez Vital, M., & Orihuela de la Cal, J. (1999). *COMPORTAMIENTO DE LOS ACCIDENTES LABORALES*. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/mgi/v15n4/mgi14499.pdf>
- Gorelli Hernandez, J. (2006). *Responsabilidad patrimonial del empresario derivada de riesgos profesioanles*. Sevilla: Tecnos.
- Gutiérrez, G. E. (2014). La responsabilidad por culpa patronal en el accidente o enfermedad laboral. *Tecnura -Universidad Distrital Francisco José de*, 265.
- Hernández Sampieri, R., Fernandez Collado , C., & Baptista Lucio, P. (2010). Metodología de la Investigación - Quinta edición. Mexico: Mc Graw Hill Education.
- Humeres Magnan, H., & Humeres Noguera, H. (1997). *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Santiago de Chile: Juridica de Chile.
- Jorge, T. M. (2015). El derecho Individual del Trabajo en el Peru: Un Enfoque Teorico y Practico. *Gaceta Juridica*.
- Juez, J. A. (2020). Indemnizacion por Accidente de trabajo. (P. Juidicial, Entrevistador)
- Kaye, D. J. (1985). *Los riesgos de trabajo*. Trillas.
- Leon Hilario, L. (1998). *La responsabilidad civil – Líneas fundamentales y nuevas perspectivas*. Trujillo: Editora Normas Legales S.A.C.
- Leysser Leon, H. (s.f.).
- Lima, C. S. (2017). VI Pleno Casatorio en Materia Laboral y Previsional.
- Mejia, N. J. (2014). Sobre la investigación cualitativa. Nuevos conceptos y campos de desarrollo . *Investigaciones Sociales*, 277 - 299.
- Ministerio de Salud. (09 de 03 de 1997). D.S. N° 0009-97-TR Reglamento de la ley de Modernizacion de la la Seguridad Social en Salud. Lima. Obtenido de <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H776002>
- Ministerio de Salud. (9 de 9 de 1997). Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud. Lima.

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (25 de 04 de 2012). D.S. N° 005-2012-TR Reglamento de la ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Lima, Peru. Obtenido de <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H1053881>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, O. G. (08 de 07 de 2022). *Anuario Estadístico Sectorial 2021*. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/3247012-anuario-estadistico-sectorial-2021>
- Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo. (25 de 4 de 2012). Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo - Decreto Supremo N° 005-2012-TR. Lima.
- Mori, C. G. (2016). Accidentes de Trabajo: Investigación y Procedimiento de Inspección. *Conferencia presentada en SUNAFIL*. Lima.
- Neves Mujica, J. (2018). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Neves, M. J. (2002). Sentencia del Tribunal Constitucional: Caso telefonica. *Asesoría Legal N° 142*, 12.
- OIT. (2007). Trabajo Decente. *Revista Futuros N°17*, 1. Obtenido de https://www2.world-governance.org/IMG/pdf_Revista_Futuros_-_Trabajo_decente_Migrations_.pdf
- OIT Organización Internacional de Trabajo . (09 de 08 de 2004). *Tesaurus de la OIT*. Obtenido de https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm
- OIT, O. (1991). *Prevención de accidentes industriales mayores*.
- Ojeda Aviles , A., & Iguartua Miro , M. (2008). La Dignidad del Trabajador en la Doctrina del Tribunal Constitucional. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales N° 673*, 147. Obtenido de <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/43568/La%20dignidad%20del%20trabajador%20en%20la%20doctrina%20del%20Tribunal%20Constitucional.%20Algunos%20apuntes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Organización Internacional de Trabajo*. (01 de 01 de 2004). Obtenido de Estrategia global en materia de seguridad y salud en el Trabajo: https://www.ilo.org/safework/info/policy-documents/WCMS_154865/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Seguridad y Salud en el Centro de Trabajo aprovechar 100 años de experiencia* . Ginebra: OIT.
- Osterling Parodi, F. (1985). *La indemnización de Daños y Perjuicios*. Lima: Cultura Cuzco.
- Perez Luño, A. (2000). LA SEGURIDAD JURÍDICA: UNA GARANTÍA DEL DERECHO Y LA JUSTICIA. *BOLETÍN DE LA FACULTAD DE DERECHO*, 25.
- PERÚ, C. P. (1993). *CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ*.
- PERUANO, C. C. (1984).

- Presidencia de la Republica. (1997). Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral de 1997.
- Puntriano Rosas , Cesar. (2021). La Responsabilidad del Empleador por Accidentes de Trabajo y Enfermedades Ocupacionales: Retrospectiva y Futuro. *Revista de Derecho Corporativo*, 2, 50-72.
- Puntriano Rosas, C. (01 de 02 de 2017). La empresa debe responder por daños a los trabajadores. *Diario Oficial*.
- Reglero Campos, L. F. (2008). *Tratado de Responsabilidad Civil Tomo 2*. Pamplona: Thomson Aranzadía.
- Rivas, J. (1959). *El riesgo social del trabajo*. Buenos Aires: Abeledo - Perrot.
- Rodríguez Rioja, J. (2018). *Manual Práctico del Proceso Laboral*. Lima: Motivensa.
- Rodriguez Saiach, L. (1986). *Acción Civil en Accidentes de Trabajo*. Buenos Aires: Circulo carpetas.
- Salud, O. M. (2010). Ambientes de Trabajo Saludables: Un modelo para la acción. *Organizacion Panamericana de la Salud*, 7.
- San Martín Mazzucconi, C. (2009). La imprudencia del trabajador en el accidente de trabajo: Claves jurisprudenciales. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*.
- Sarmiento Garcia, M. (2003). *Estudios de responsabilidad civil*. Bogota: Universidad Externado de Colombia.
- Taboada, C. L. (2000). Responsabilidad Civil Extracontractual. Curso a Distancia para Magistrados. Lima: Academia de la Magistratura.
- Taboada, C. L. (2003). *Elementos de la Responsabilidad Civil. Segunda Edición*. Lima: Editora Jurídica Grijley.
- Taboada, Córdova Lizardo. (2000). Responsabilidad Civil Extracontractual. Curso a Distancia para Magistrados. Lima: Academia de la Magistratura.
- Toyama Miyagosuku, J. (2004). Contrato de Trabajo y Modalidades de Contrataciones Laborales Directas. *Advocatus*, 207-222.
- Toyama Miyagosuku, J., & Vinatea Recoba, L. (2015). Guía Laboral. Guía Legal Problemas y Soluciones Laborales 7ma Edición. *Gaceta Juridica*.
- Trazegnies, G. F. (2012). *la Responsabilidad Extracontractual*. Lima: Fondo Editorial 2001.
- Tribunal Constitucional. (11 de 07 de 2002). EXP. N.º 1124-2001-AA/TC Lima. Lima.
- Tribunal Constitucional. (03 de 01 de 2003). EXP. N.º 010-2002-AI/TC Lima. Lima.
- Tribunal Constitucional. (20 de 04 de 2004). EXP. N.º 2945-2003-AA/TC Lima. Lima.
- Tribunal Constitucional. (06 de 06 de 2005). EXP. 0001-2005-PI/TC Lima. Lima.
- Tribunal Constitucional. (22 de 07 de 2007). EXP. N.º 007-2006-PI/TC Lima. Lima.

Tribunal Constitucional. (20 de 12 de 2007). EXP. N.º 05658-2006-PA/TC Lima. Lima.

Tribunal Constitucional. (31 de 01 de 2008). EXP. N.º 1535-2006-PA/TC.

Tribunal Constitucional. (29 de 04 de 2010). EXP. N.º 00925-2009-PHC/TC Lima Norte.

Tribunal Constitucional. (09 de 07 de 2010). Exp. N.º 5003-2009-PHC/TC Santa. Santa.

Varsi, R. E. (2014). Tratado de Derecho de las Personas. *La Gaceta de Lima*.

Vasquez Concha, J. (2019). ¿Estamos ya Dentro de un Nuevo Sistema de Responsabilidad del Empleador por Accidentes de Trabajo del Empleador? *Revista de Derecho*, 20, 11- 49.

Vazquez Vialard, A. (1988). *La Responsabilidad en el Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma.

(2017). *VI Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional*.

Vitteri Guevara, J. (2016). Responsabilidad contractual originada por un accidente de trabajo Comentario de la CAS. N.º 11947,2015, Piura. *Gaceta Juridica*, 102.

Zamora Chavez, M. (2015). Contratos Documentos y Formatos Laborales de uso indispensable. *Gaceta Juridica*.

Zamora, C. M. (2014). Los accidentes ocurridos fuera del Centro de Trabajo (periodo in itinere) en las actividades consideradas de alrto riesgo. *Soluciones Laborales N° 75 Gaceta Juridica*.

ANEXOS

ANEXO N° 1

LISTADO DE ACTIVIDADES DE TRABAJO DE RIESGO

N°	REV. 4	ACTIVIDAD
1	130	Operación de viveros de árboles, con excepción de los viveros de árboles del bosque.
2	162	Actividades de herraje
3	163	Actividades postcosecha (desmotado de algodón)
4	170	Caza ordinaria y mediante trampas y actividades de servicios conexas, Captura en tierra de mamíferos marinos, como morsas y focas.
5	220	Silvicultura y otras actividades forestales
6	220	Extracción de madera.
7	240	Servicios de apoyo a la silvicultura
8	311	Pesca marítima
9	312	Pesca de agua dulce
10	321	Acuicultura marina
11	321	Cría de reptiles y ranas acuáticas en cuencas marítimas.
12	322	Acuicultura de agua dulce
13	510	Extracción de carbón de piedra
14	520	Extracción de lignito
15	610	Extracción de petróleo crudo
16	620	Extracción de gas natural
17	710	Extracción de minerales de hierro
18	721	Extracción de minerales de uranio y torio
19	729	Extracción de otros minerales metalíferos no ferrosos
20	810	Extracción de piedra, arena y arcilla (Extracción, talla sin labrar y aserrado de piedra de construcción, como mármol, granito, arenisca, etcétera)
21	891	Extracción de minerales para la fabricación de abonos y productos químicos
22	892	Extracción de turba
23	893	Extracción de sal
24	899	Explotación de otras minas y canteras n.c.p. (Materiales abrasivos, asbesto, polvo de fósiles silíceos, grafito natural, esteatita (talco), feldespato, etcétera)
25	910	Licuefacción y regasificación de gas natural (en el sitio de la mina)
26	910	Actividades de servicios relacionadas con la extracción de petróleo y gas, excepto las actividades de prospección.
27	990	Servicios de apoyo para la extracción del carbón de piedra (antracita).
28	990	Servicios de apoyo para la extracción minera de lignito.
29	990	Servicios de apoyo para la extracción minera del uranio y del torio.
30	990	Servicios de apoyo para la extracción de mineral de hierro.
31	990	Servicios de apoyo para la extracción minera de otros minerales metálicos.
32	990	Servicios de apoyo para la extracción minera de turba.
33	1200	Elaboración de productos de tabaco
34	1391	Fabricación de tejidos de punto y ganchillo
35	1392	Fabricación de artículos confeccionados con textiles de tejidos comprados.
36	1393	Fabricación de tapices y alfombras
37	1394	Fabricación de cuerdas, cordeles, bramantes y redes
38	1399	Fabricación de tejidos estrechos, etiquetas, arreglos ornamentales, fieltro, tules, hilados metalizados y similares, tejido de cuerda de neumáticos, tejidos tratados o recubiertos, tablas de lienzo de artistas, cordones de zapatos de textiles y diversos artículos textiles.
39	1420	Fabricación de artículos de piel
40	1511	Adobo y teñido de pieles, fabricación de pieles artificiales.
41	1511	Curtido y adobo de cueros.

N°	REV. 4	ACTIVIDAD
42	1512	Fabricación de maletas y otros productos de cuero, con excepción de cordones de zapatos, fustas y cinturones de seguridad de reparadores de línea y cinturones similares.
43	1512	Fabricación de látigos y fustas para equipación de caballos.
44	1512	Fabricación de cordones de zapatos de cuero.
45	1520	Fabricación de calzado
46	1610	Aserrado y acepilladura de madera
47	1621	Fabricación de hojas de madera para enchapado y tableros a base de madera
48	1622	Fabricación de partes y piezas de carpintería para edificios y construcciones
49	1623	Fabricación de recipientes de madera
50	1629	Fabricación de partes de calzado de madera (por ejemplo, tacos).
51	1629	Fabricación de diversos productos de madera, leña, etc.
52	1711	Preparación e hilatura de fibras textiles.
53	1712	Acabado de productos textiles.
54	1729	Impermeabilizado y revestido de textiles.
55	1810	Impermeabilizado de prendas de vestir.
56	1811	Impresión en metales
57	1910	Producción de brea y coque de brea.
58	1910	Fabricación de productos de hornos de coque
59	1920	Fabricación de briquetas de carbón de piedra (antracita).
60	1920	Fabricación de briquetas de lignito.
61	1920	Fabricación de productos de la refinación del petróleo.
62	2011	Enriquecimiento de minerales de uranio y torio.
63	2011	Fabricación de productos químicos básicos.
64	2012	Fabricación de abonos y compuestos de nitrógeno
65	2013	Fabricación de plásticos y caucho sintético en formas primarias
66	2021	Fabricación de plaguicidas y otros productos químicos de uso agropecuario
67	2022	Fabricación de pinturas, barnices y productos de revestimiento similares, tintas de imprenta y masillas
68	2023	Fabricación de jabones y detergentes, preparados para limpiar y pulir, perfumes y preparados de tocador
69	2029	Fabricación de otros productos químicos, excepto los fósforos, sal procesada.
70	2030	Fabricación de fibras artificiales
71	2100	Fabricación de sustancias radiactivas para diagnóstico in vivo.
72	2100	Fabricación de productos farmacéuticos, sustancias químicas medicinales y productos botánicos de uso farmacéutico
73	2219	Fabricación de botas y tacones de caucho; plantillas y otras partes del calzado, de caucho.
74	2219	Fabricación de caucho y productos de caucho.
75	2220	Fabricación de productos plásticos.
76	2220	Fabricación de productos de plástico. Fabricación de cubrimientos resistentes para pisos, como los de vinilo, linóleo, etcétera. Fabricación de piedra artificial (por ejemplo, mármol artificial).
77	2220	Fabricación de partes de calzado de plástico
78	2310	Fabricación de vidrio y productos de vidrio
79	2391	Fabricación de productos refractarios
80	2392	Fabricación de accesorios sanitarios de cerámica.
81	2392	Fabricación de productos de arcilla y cerámica no refractarias para uso estructural.
82	2393	Fabricación de otros productos de porcelana y de cerámica
83	2394	Fabricación de cemento, cal y yeso
84	2395	Fabricación de artículos de hormigón, cemento y yeso
85	2396	Corte, talla y acabado de la piedra
86	2399	Fabricación de otros productos minerales no metálicos n.c.p.
87	2410	Industrias básicas de hierro y acero
88	2420	Producción de uranio metálico de pechblenda u otros minerales, fundición y refinación de uranio.
89	2420	Fabricación de productos primarios de metales preciosos y metales no ferrosos
90	2431	Fundición de hierro y acero.
91	2431	Fabricación de tubos, tuberías y accesorios de hierro fundido o de acero fundido, tubos y caños de acero sin costura por fundición centrífuga.
92	2432	Fundición de metales no ferrosos
93	2511	Fabricación de productos metálicos para uso estructural

N°	REV. 4	ACTIVIDAD
94	2512	Fabricación de tanques, depósitos y recipientes de metal
95	2513	Fabricación de generadores de vapor, excepto calderas de agua caliente para calefacción
96	2520	Fabricación de armas y municiones
97	2591	Forja, prensado, estampado y laminado de metales; pulvimetalurgia
98	2592	Tratamiento y revestimiento de metales, maquinado
99	2593	Fabricación de cuchillería, herramientas de mano y ferretería en general, excepción de la fabricación de cajas de moldeo y moldes.
100	2599	Fabricación de otros productos metálicos.
101	2599	Fabricación de jarras y botellas herméticas de metal, insignias, peines, marcos, etc.
102	2610	Fabricación de módems de computadoras
103	2620	Fabricación de ordenadores y equipo periférico
104	2740	Fabricación de equipos eléctricos de alumbrado, incluidos los ferrocarriles, aeronaves, embarcaciones, excepto las señales eléctricas

ANEXO N° 2 MATRIZ DE CONSISTENCIA

TRATAMIENTO JURISPRUNDECIAL CASATORIO EN LOS CASOS DE INDEMNIZACION POR ACCIDENTES DE TRABAJO EN LOS AÑOS 2020-2021				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	METODOLOGIA
<p>¿Son uniformes los criterios jurisprudenciales emitidos por la Corte Suprema de Justicia de la Republica en los casos de indemnización por daños y perjuicios derivados de accidentes de trabajo en los años 2020-2021, dicho criterio genera inseguridad jurídica?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar si los criterios jurisprudenciales casatorios emitidos por la Corte Suprema de Justicia de la Republica en los casos de indemnización por daños y perjuicios derivados de accidentes de trabajo en los años 2020-2021 son uniformes y/o generan inseguridad jurídica.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>a) Identificar las falencias en la legislación relacionada a los casos de indemnización por daños y perjuicios derivados de los accidentes de trabajo.</p> <p>b) Explicar lo señalado por la jurisprudencia vinculante en los casos de indemnización por daños y perjuicios derivados de los accidentes de trabajo.</p> <p>c) Determinar las posiciones doctrinarias respecto a la resolución de los casos de indemnización por daños y perjuicios derivados de los accidentes de trabajo.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Los criterios jurisprudenciales casatorios, emitidos por Corte Suprema de Justicia de la República, en los casos sobre indemnización por accidentes de trabajo durante los años 2020-2021, no son uniformes, emiten pronunciamientos contradictorios entre las distintas salas debido a la dicotomía normativa y la jurisprudencia vinculante ambivalente, lo que genera criterios diversos, lo que incide negativamente en la seguridad jurídica en las partes del proceso y consecuentemente genera desconfianza en el sistema judicial y desincentiva al empleador diligente en cuanto a la mejora e implementación de las políticas de prevención de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Variable Independiente</p> <p>Tratamiento jurisprudencial casatorio</p> <p>Variable Dependiente</p> <p>Los casos sobre indemnización por accidente de trabajo.</p>	<p>tipo de investigación: Básica</p> <p>Nivel de investigación: Explicativa y descriptiva</p> <p>Diseño de Investigación: No experimental –Transversal – Correlacional.</p> <p>Población v Muestra</p> <p>Población: La población de la presente investigación son las sentencias casatorias emitidas por la Corte Suprema en materia de indemnización por accidente de trabajo, publicadas en el diario El Peruano en los años 2020 y 2021</p> <p>Muestra: El muestra que se aplicara es de tipo no probabilístico, el tipo de técnica será por muestreo deliberado, crítico o por juicio, toda vez que, solo se han encontrado 07 muestras representativas que nos darán una descripción o propósito específico que es necesario para realizar la investigación., ya que en total el año 2020 se emitieron 2 sentencias casatorias fundadas y 3 sentencias casatorias infundadas, y en el año 2021 se emitió 1 sentencia casatorio fundada y 1 sentencia casatorio infundada respectivamente, las cuales serán materia de análisis del presente estudio</p> <p>Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Análisis documental - fichas de resumen y /o guías de análisis de casos FICHAJE <p>Técnicas Estadísticas de Análisis v Procesamiento de Datos Se realizará con el software MS-Excel 2018.</p>

ANEXO N° 3 - GUIA DE ANALISIS DE LAS SENTENCIA CASATORIA

GUIA DE ANALISIS DE CASACIONES PUBLICADAS EN LOS AÑOS 2020 -2021									
N°	CASACION N°	FECHA DE PUBLICACION	HECHOS	PRIMERA INSTANCIAS	SEGUNDA INSTANCIA	CASACION	FUNDAMENTO DE CASACION	RESPONSABILIDAD OBJETIVA	REPONABILIDAD SUBJETIVA
1	2440-2018-DEL SANTA	10/01/2020	El trabajador sufrió un accidente debido al oleaje o marejadas mientras realizaba trabajos de pesca lo que le provoco una lesion en la rodilla	FUNDADA EN PARTE R.O	CONFIRMA - R.O	FUNDADO - PARA EL TRABAJADOR	En favor del trabajador que reclama el daño emergente pues se determina que debe darse la mayor cobertura posible de un daño previsto en la ley, basado en remuneraciones que no se podrán percibir por la misma discapacidad y/o en la aplicación de una valoración equitativa	X	
2	27734-2017 LA LIBERTAD	10/01/2020	el trabajador se desempeñaba en sus labores como seguridad, sufrió quemaduras producto de la accion de tercero	FUNDADA EN PARTE R.S	CONFIRMA - R.S	INFUNDADA PARA EL EMPLEADOR	La codemandada debía coordinar planes de contingencia de prevención y seguridad en el trabajo y debían capacitar al personal de la empresas; al encontrarse bajo su protección al que debía brindar seguridad y salud en el trabajo ante circunstancias		X
3	24347-2018 LA LIBERTAD	5/02/2020	El trabajador se desempeñaba en sus labores de electricista le ha producido un daño progresivo y continuado	FUNDADA - PRESCRIPCION ETINTIVA	CONFIRMA	INFUNDADA PARA EL TRABAJADOR	La existencia del daño puede probarse a partir de la emisión del formato "Aviso de Accidente de Trabajo" que narra la ocurrencia del accidente ocurrido- 10 AÑOS PRESCRIPCION	0	0
4	25875-2018 TACNA	5/02/2020	El accidente se dio en el proceso de construcción en el Reservorio, el trabajador contratado para enconfrar, decidió tarrajear y cayo ufriendo una leion	INFUNDAD A R.S	SE CONFIRMA R.S	FUNDADO PARA EL TRABAJADOR	Es facultad/obligación del empleador la fiscalización de las labores dentro de la empresa a través de mecanismos de control y vigilancia, para verificar el cumplimiento de las obligaciones y deberes asignados a los trabajadores, lo cual debe tener mayor incidencia cuando se trata de actividades de riesgo, como es el campo de la construcción civil	X	
5	16210-2017 LIMA	6/10/2020	El accidente se produjo por una deficiencia en la identificación de peligros y evaluación de riesgos en la carretera de Potos y falla mecánica del auto!, causando la muerte del ex trabajador	FUNDADA R.S	CONFIRMA R.S	INFUNDADO PARA EL EMPLEADOR	el accidente no se produjo por error del trabajador fenecido, sino debido a fallas del vehículo, habiéndose determinado además que ambas codemandadas tienen responsabilidad en el hecho acaecido debido a que no tomaron las medidas adecuadas para prevenir el accidente		X
6	28545-2018 SULLANA	12/11/2021	La causa que originó el accidente del chófer, una falla mecánica obtenida circunstancialmente por lo que choco el auto y sufrió una lesion	INFUNDAD A R.S	FUNDADA R.O	INFUNDADO PARA EL EMPLEADOR	probada la existencia del daño el empleador debe asumir la indemnización pues a la responsabilidad no se libera con el caso fortuito fuerza mayor.	X	
7	13637-2018 - LIMA	12/11/2021	El accidente se dio cuando se encontraba realizando sus labores en el área de química/mezcla al empujar el contenedor de caucho en dirección al ascensor, resbaló y cayó de rodilla.	INFUNDAD A R.S	INFUNDADO R.S	INFUNDADO R.S	No hay antijuridicidad, puesto que el demandado cumplió con la entrega de los implementos de seguridad según la función realizada por el actor, por lo cual no existe nexo de causalidad entre los daños que alega el demandante - Fractura de neo cauSal.		X