UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS

FACULTAD DE DERECHO

PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO

**El factor de atribución aplicable a la responsabilidad civil del empleador por
accidentes de trabajo, en el marco del régimen de la seguridad y salud en el
trabajo**

TESIS

Para optar el título profesional de Abogado

AUTOR

Indigoyen Vegas, Brandon Martín (0000-0001-8278-3392)

ASESOR

Huanco Piscoche, Henry Wilder (0000-0003-2982-0435)

Lima, 17 de febrero de 2020

*“Debido a que protege a sus hombres como si fuesen niños, éstos le seguirán hasta el
fondo del valle más intrincado.
Debido a que se preocupa por sus hombres, como si fuesen sus propios hijos bien amados,
éstos anhelarán morir a su lado.”*

Sun Tzu, El Arte de la Guerra

RESUMEN

La Seguridad y Salud en el Trabajo es una disciplina cuyo desarrollo normativo en el Perú inició hace menos de dos décadas. Pese a ello, en la actualidad representa uno de los temas más relevantes que los empleadores consideran al momento de organizar su actividad empresarial. Esto se debe a que la Ley 29783 les establece obligaciones a cumplir frente a sus trabajadores, para garantizar la protección adecuada. Asimismo, dicha norma alberga en su artículo 53 la disposición sobre la procedencia de la responsabilidad civil del empleador ante el incumplimiento del deber de seguridad. Su contenido es insuficiente en cuanto a la referencia del factor de atribución aplicable. Por ello, los pronunciamientos judiciales sobre indemnización por accidentes de trabajo se han caracterizado por no ser uniformes en cuanto a dicho criterio. Con el objeto de finalizar esta incertidumbre, a partir del 2017 los jueces Supremos han utilizado instituciones procesales para manifestar que la interpretación correcta de la norma es, que el empleador resulta responsable por cualquier evento dañoso del trabajador. Ello significó el establecimiento oficial del modelo atributivo objetivo, pese a que la normativa del Código Civil dispone que en los casos de responsabilidad por inejecución de obligaciones aplica el subjetivo. Al respecto, la presente investigación pretende identificar el factor de atribución idóneo para el caso de la responsabilidad civil del empleador por accidentes de trabajo, a la luz del régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Palabras clave: Responsabilidad civil; Factor de atribución; Deber de seguridad; Seguridad y salud en el trabajo; Diligencia; Prevención.

The attribution factor applicable to the civil responsibility of the employer for work accidents, in the framework of the work safety and health regime

ABSTRACT

Occupational Health and Safety is a discipline which regulatory development began in Peru less than two decades ago. Despite this, it currently represents one of the most relevant issues that employers consider when organizing their business activity. This is due to the fact that Law 29783 establishes obligations for them to meet their workers, in order to guarantee adequate protection. Likewise, the mentioned norm contains in its article 53 the disposition on the origin of the civil responsibility of the employer before the breach of its duty of security. Its content is insufficient as regards to the reference of the applicable attribution factor. Therefore, judicial pronouncements on compensation for work-related accidents have been characterized as not being uniform in regard to this criterion. In order to end this uncertainty, as of 2017 the Supreme Judges have used procedural institutions to state that the correct interpretation of the rule is that the employer is responsible for any harmful event of the worker. This meant the official establishment of the objective attributive model, although the regulations of the Civil Code provide that in the cases of liability for non-performance of obligations the subjective applies. In this regard, the present investigation intends to identify the appropriate attribution factor in the case of the employer's civil responsibility for accidents at work, in the light of the Occupational Health and Safety regime.

Keywords: Liability; Attribution factor; Duty of security; Occupational health and safety; Diligence; Prevention.

TABLA DE CONTENIDOS

1	INTRODUCCIÓN.....	1
2	EL DERECHO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	5
2.1	PRECISIONES SOBRE EL DERECHO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	5
2.2	EL CONTENIDO DEL DERECHO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL MARCO CONSTITUCIONAL PERUANO	6
2.2.1	El derecho a la vida	7
2.2.2	El derecho a la integridad personal.....	9
2.2.3	El derecho a la salud	9
2.2.4	El derecho al trabajo	10
2.3	EL RECONOCIMIENTO DEL DERECHO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ	12
2.4	EL DERECHO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA NORMATIVA INTERNACIONAL	13
2.4.1	El derecho a la seguridad y salud en el trabajo reconocido en la Declaración Universal de Derechos Humanos	13
2.4.2	El derecho a la seguridad y salud en el trabajo reconocido en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.....	14
2.4.3	El derecho a la seguridad y salud en el trabajo dentro de los principales instrumentos normativos de la Organización Internacional de Trabajo	16
2.4.4	El derecho a la seguridad y salud en el trabajo en la normativa comunitaria andina	19
3	MARCO CONCEPTUAL DEL ACCIDENTE DE TRABAJO.....	21
3.1	EL CONCEPTO DE ACCIDENTE DE TRABAJO	21
3.2	EL ACCIDENTE DE TRABAJO EN EL MARCO DEL RÉGIMEN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	22
3.3	LOS ELEMENTOS CONFIGURADORES DEL ACCIDENTE DE TRABAJO.....	24
3.3.1	Elemento objetivo.....	24
3.3.2	Elemento subjetivo	26

3.3.3	Elemento causal: la relación entre el trabajo y la lesión.....	27
3.4	TIPOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO	29
3.5	INFORMACIÓN ESTADÍSTICA SOBRE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO EN EL PERÚ	30
4	EL MODELO DEL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	33
4.1	LOS ALCANCES DEL RÉGIMEN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	33
4.2	EL NIVEL DE LA SEGURIDAD ADECUADA A FAVOR DE LOS TRABAJADORES	35
4.3	EL MODELO PREVENTIVO Y PROTECTOR DE LOS RIESGOS LABORALES	39
4.3.1	La prevención y sus características	39
4.3.2	La protección	45
4.4	EL MODELO DE SEGURIDAD RAZONABLE	47
5	EL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO APLICABLE AL PERÚ	49
5.1	EL MARCO JURÍDICO DE LA COMUNIDAD ANDINA DE LAS NACIONES SOBRE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	49
5.1.1	Características de la normativa comunitaria andina.....	49
5.1.2	Aspectos generales de la normativa comunitaria andina sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo	50
5.1.3	Aspectos relevantes del contenido de la normativa comunitaria andina sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo.....	51
5.2	EL MARCO JURÍDICO PERUANO SOBRE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO..	59
5.2.1	Aspectos generales de la normativa peruana sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo.....	59
5.2.2	Aspectos relevantes sobre el contenido del régimen interno sobre Seguridad y Salud en el Trabajo	61
5.2.3	Los principios sobre los que se configura el régimen interno de SST	66
5.2.4	El rol de los sujetos obligados en el régimen interno de la SST	73
6	EL DEBER DE SEGURIDAD DEL EMPLEADOR EN EL RÉGIMEN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	76
6.1	CONCEPTOS RELEVANTES SOBRE EL DEBER DE SEGURIDAD DEL EMPLEADOR	76
6.1.1	El deber general de protección del empleador.....	76

6.1.2	El concepto del deber de seguridad del empleador en el régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo	78
6.2	CARACTERÍSTICAS DEL DEBER DE SEGURIDAD DEL EMPLEADOR EN EL RÉGIMEN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	85
6.2.1	El carácter complejo del deber de seguridad del empleador	85
6.2.2	El carácter dinámico del deber de seguridad del empleador	86
6.2.3	El carácter autónomo del deber de seguridad del empleador	87
6.2.4	El carácter exclusivo del deber de seguridad del empleador	88
6.2.5	El carácter preventivo del deber de seguridad del empleador	89
6.2.6	El carácter diligente del deber de seguridad del empleador	91
6.2.7	El alcance del deber de seguridad del empleador	92
6.3	LAS OBLIGACIONES QUE CONFORMAN EL DEBER DE SEGURIDAD DEL EMPLEADOR EN EL RÉGIMEN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	93
6.3.1	Respecto a las obligaciones de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	94
6.3.2	Respecto a las obligaciones de garantizar medidas de seguridad necesarias y protección adecuada	94
7	LA CONDUCTA DEL EMPLEADOR DILIGENTE EN EL RÉGIMEN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	96
7.1	EL ESTÁNDAR DE CONDUCTA EXIGIBLE	96
7.1.1	El concepto de la debida diligencia y su aplicación en el estándar de conducta exigible	96
7.1.2	Aspectos generales sobre el estándar de conducta exigible	97
7.1.3	Aspectos relevantes sobre la configuración del estándar de conducta exigible	98
7.1.4	La razonabilidad dentro del estándar de conducta exigible	99
7.2	EL EMPLEADOR DILIGENTE: EL ESTÁNDAR DE CONDUCTA EXIGIBLE EN EL RÉGIMEN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	105
7.2.1	El concepto del empleador diligente en el régimen de la Seguridad y Salud en el Trabajo	105
7.2.2	La configuración del empleador diligente en el régimen de la Seguridad y Salud en el Trabajo	106

7.2.3	El empleador diligente en el régimen de la Seguridad y Salud en el Trabajo, según el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional.....	108
8	ALCANCES GENERALES SOBRE LA RESPONSABILIDAD CIVIL DEL EMPLEADOR EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO ...	113
8.1	LA RESPONSABILIDAD JURÍDICA	113
8.2	LA RESPONSABILIDAD CIVIL	115
8.2.1	Tipos de responsabilidad civil en el ordenamiento jurídico peruano	117
8.2.2	Los elementos de la responsabilidad civil	119
8.2.3	Método de análisis de la responsabilidad civil	124
8.3	LA RESPONSABILIDAD CIVIL DEL EMPLEADOR EN LOS CASOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO	125
8.3.1	Teorías aplicables a la responsabilidad civil del empleador.....	125
8.3.2	La evolución de la regulación de la responsabilidad civil del empleador en el caso de los accidentes de trabajo	133
8.4	LA RESPONSABILIDAD CIVIL DEL EMPLEADOR EN EL RÉGIMEN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	146
8.4.1	Aspectos relevantes sobre la responsabilidad civil del empleador en el régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo	146
8.4.2	El tipo de responsabilidad civil del empleador aplicable en el caso de los accidentes de trabajo, en el régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	149
8.4.3	El contenido de la responsabilidad civil del empleador en el caso de los accidentes de trabajo, en el régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	151
9	EL FACTOR DE ATRIBUCIÓN EN LA RESPONSABILIDAD CIVIL DEL EMPLEADOR EN EL RÉGIMEN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	164
9.1	EL FACTOR DE ATRIBUCIÓN APLICABLE EN LA RESPONSABILIDAD CIVIL DEL EMPLEADOR	164
9.1.1	Aspectos generales sobre el factor de atribución.....	164
9.1.2	Los tipos de factores de atribución	165
9.2	PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES RELEVANTES SOBRE EL FACTOR DE ATRIBUCIÓN APLICABLE A LA RESPONSABILIDAD CIVIL DEL EMPLEADOR	180
9.2.1	Conceptos jurídicos relevantes en materia procesal laboral	181

9.2.2	Etapa previa a la entrada en vigencia de la Ley 29783: el factor de atribución subjetivo como aplicable sobre la responsabilidad civil del empleador.....	186
9.2.3	Etapa primera durante la vigencia de la Ley 29783: el factor de atribución subjetivo como aplicable sobre la responsabilidad civil del empleador.....	190
9.2.4	Etapa segunda durante la vigencia de la Ley 29783: el factor de atribución objetivo como el aplicable sobre la responsabilidad civil del empleador	208
9.2.5	Etapa tercera durante la vigencia de la Ley 29783: el factor de atribución subjetivo como el aplicable a la responsabilidad civil del empleador.....	217
9.2.6	Etapa cuarta durante la vigencia de la Ley 29783 conforme al acuerdo del VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional: el factor de atribución objetivo como el aplicable sobre la responsabilidad civil del empleador	221
9.2.7	Etapa quinta durante la vigencia del régimen de SST: el factor de atribución objetivo como el aplicable sobre la responsabilidad civil del empleador.	224
9.3	LA PROBLEMÁTICA DERIVADA DE LA SITUACIÓN ACTUAL SOBRE EL FACTOR DE ATRIBUCIÓN APLICABLE A LA RESPONSABILIDAD CIVIL DEL EMPLEADOR EN MATERIA DE SST	231
9.3.1	La problemática en la aplicación supletoria de las normas de responsabilidad civil por inejecución de obligaciones	232
9.3.2	La problemática de la aplicación del factor de atribución objetivo mediante pronunciamientos judiciales	240
10	PROPUESTA DE REFORMA NORMATIVA DE LA LEY 29783, RESPECTO AL FACTOR DE ATRIBUCIÓN APLICABLE EN LA RESPONSABILIDAD CIVIL DEL EMPLEADOR	244
10.1	EL FACTOR DE ATRIBUCIÓN CONFORME A LOS ALCANCES DEL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	244
10.2	EL FACTOR DE ATRIBUCIÓN CONFORME AL TIPO DE OBLIGACIÓN CORRESPONDIENTE AL EMPLEADOR	248
10.2.1	La clasificación de las obligaciones por el riesgo asumido y su incidencia en la responsabilidad civil contractual	248
10.2.2	El tipo de obligación correspondiente al deber de seguridad del empleador en el régimen de la Seguridad y Salud en el Trabajo	255

10.3	EL FACTOR DE ATRIBUCIÓN APLICABLE EN LOS RÉGIMENES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO INTERNACIONALES.....	257
10.3.1	La Seguridad y Salud en el Trabajo en el régimen jurídico colombiano ..	257
10.3.2	La Seguridad y Salud en el Trabajo en el régimen jurídico chileno.....	262
10.3.3	La Seguridad y Salud en el Trabajo en el régimen jurídico argentino	266
10.3.4	La Seguridad y Salud en el Trabajo en la Unión Europea.....	271
10.4	PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE LA LEY 29783 RESPECTO AL FACTOR DE ATRIBUCIÓN APLICABLE A LA RESPONSABILIDAD CIVIL DEL EMPLEADOR	281
10.4.1	La utilidad del factor de atribución subjetivo dentro de régimen de la Seguridad y Salud en el Trabajo.....	282
10.4.2	Conceptos a tomar en consideración para el establecimiento de un proyecto normativo adecuado.....	285
10.4.3	Descripción de la propuesta modificatoria del régimen de la Seguridad y Salud en el Trabajo	286
11	CONCLUSIONES	289
12	REFERENCIAS	294
13	ANEXOS	313

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	313
Tabla 2	315
Tabla 3	317
Tabla 4	319
Tabla 5	334
Tabla 6	342

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Los derechos fundamentales constitutivos del contenido del derecho a la seguridad y salud del trabajo. Elaboración propia.	343
Figura 2. El Derecho de la Seguridad Y Salud en el Trabajo en el marco internacional. Elaboración propia.....	344
Figura 3. Los elementos constitutivos del accidente de trabajo. Adaptado de “Accidentes de trabajo”, por Sánchez, 2017.....	345
Figura 4. Normas básicas que configuran el estándar de seguridad adecuada de los trabajadores. Adaptado de “How the core OSH standards relate to ILO standards on other issues”, por Alli, 2008.	346
Figura 5. El modelo del régimen general de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Elaboración propia.	347
Figura 6. La estructura del régimen peruano de la SST. Adaptado de “El Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo”, por Ospina, 2011.	348
Figura 7. Los deberes constitutivos del deber general de protección del empleador. Adaptado de “El Deber de Seguridad”, por Gajardo, 2014.	349
Figura 8. El método de análisis de la responsabilidad civil. Adaptación de “¿Cómo resolver un caso de responsabilidad civil?”, por Eduardo Buendía, 2016.	350
Figura 9. La imputación de la responsabilidad civil en atención a la conducta del deudor. Adaptación de “La diligencia y la inejecución de las obligaciones”, por Mario Castillo Freyre y Gino Rivas Caso, 2014.	351

1 INTRODUCCIÓN

El derecho a la seguridad y salud en el trabajo es uno de los pilares esenciales para el desarrollo en bienestar de las personas. Su protección adecuada requiere del diseño de un marco legislativo que enfatice en la prevención de los riesgos laborales, a fin que estos no terminen por convertirse en daños difíciles o imposibles de reparar.

En la actualidad, el ordenamiento jurídico peruano en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo está comprendido por la Ley 29783 y el Decreto Supremo 005-2012-TR. A través de estas normas se ha establecido un régimen de aplicación general para todos los sectores económicos y de servicios, cuya objetivo esencial es “promover una cultura de prevención de los riesgos laborales” (Ley 29783, 2011, art. 1). Para ello, se considera necesario que concurra la cooperación del Estado, a través de su rol fiscalizador y de control; de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, mediante su participación en el cumplimiento de la normativa; y de los empleadores, a través de la ejecución de su deber de prevención o seguridad en favor del personal (Ley 29783, 2011, art. 1).

La normativa del régimen general de la Seguridad y Salud en el Trabajo ha generado que se entienda con mayor precisión el contenido del deber de seguridad del empleador, puesto que con anterioridad a la vigencia de esta no existía una configuración expresa que detalle los principios y obligaciones comprendidos dentro de dicho deber. Actualmente, el dispositivo legal establece que la protección que se debe brindar a los trabajadores se basa en un enfoque preventivo. Este reconoce la existencia de riesgos inevitables y evitables desde el punto de vista fáctico o técnico, por lo que la seguridad se traduce en un modelo jerárquico de actuaciones encaminadas a brindar la mayor tutela objetivamente posible.

Pese a lo anterior, el hecho que aún no exista un desarrollo académico suficiente sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo ha permitido que surjan diversas posturas interpretativas jurisprudenciales y doctrinarias sobre los límites del deber de seguridad del empleador. Unos señalan que este implica una protección absoluta de la integridad de los trabajadores. Otros,

que se trata de una obligación basada en la conducta prudente de cuidado. Evidentemente, dichas manifestaciones tienen incidencia sobre la determinación del título bajo el cual se atribuye responsabilidad civil al empleador por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. Ante dicha circunstancia, en el año 2012 la Corte Suprema celebró el I Pleno Jurisdiccional Supremo en material laboral y previsional, a efectos de establecer los elementos constitutivos de la responsabilidad en el caso de las enfermedades profesionales. Sin embargo, omitió referirse sobre lo aplicable en los accidentes de trabajo, pese a que estos también son un tipo de infortunio laboral que se pretende contrarrestar bajo el régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Recién en el año 2017, y tras una larga lista de pronunciamientos judiciales poco uniformes en cuanto a los alcances del deber de seguridad del empleador y el factor de atribución correspondiente, la Corte Suprema decidió acordar a través del VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional, que el empleador se encontraba obligado a asumir la totalidad de los daños laborales, debido a que este resultaba garante de la seguridad en el lugar de trabajo. Este pronunciamiento originó una serie de críticas doctrinarias, que mencionaban que la conclusión de la Suprema contravenía el carácter subjetivo de la responsabilidad civil aplicable en el régimen de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Muestra de ello es el trabajo de César Puntriano que en febrero de 2018, refería que la decisión del Pleno generaba un retroceso en el desarrollo jurisprudencial, el cual era propio de una época donde no se tenía un conocimiento suficiente sobre los alcances del deber de seguridad¹.

Los puntos de vista doctrinarios que advertían las consecuencias nefastas de la falta de uniformidad en los criterios jurisprudenciales sobre la responsabilidad civil del empleador, se mantuvieron durante todo el año 2018. Así, este fue uno de los principales temas a tratar por parte del VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, celebrado en el mes de octubre de dicho año, donde se aperturó un ambiente de discusión sobre cuál era la solución más conveniente para contrarrestar el problema suscitado en las

---

¹ “Con este criterio de la Sala, luego de ratificado en el Pleno, se estaría volviendo en los hechos a una arcaica posición jurisprudencial que resolvía los procesos judiciales aplicando la teoría de la responsabilidad objetiva, es decir, sin analizar la existencia de dolo y culpa...y atribuyendo total responsabilidad al empleador por la ocurrencia de accidentes de trabajo” (Puntriano, 2018, p. 44).

instancias judiciales. Al respecto, Karen Bustamante (2018) señalaba que era necesario una reforma a la Ley 29783, de manera que se integre la referencia al elemento subjetivo como único factor aplicable en la responsabilidad civil del empresario. En línea con ello, André Cossío (2018) comentaba que existían suficientes referentes internacionales que demostraban que la responsabilidad dentro del régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo era de carácter subjetivo, por lo que era necesario replicar este modelo en el caso peruano, a partir de la modificación del artículo 53 de la Ley 29783².

El escenario descrito generó el interés de desarrollar la presente investigación, a efectos de identificar cuál es el factor de atribución adecuado dentro del régimen de la Seguridad y Salud en el Trabajo y su enfoque preventivo. Así pues, este trabajo tiene el objetivo de contribuir al análisis de la responsabilidad civil del empleador desde la óptica del modelo de la seguridad laboral aplicado al caso de los accidentes de trabajo, para así evidenciar los alcances que debiese tener la modificación normativa de la Ley 29783 respecto al factor de atribución correspondiente.

Para ello, es conveniente examinar fundamentalmente el contexto sobre el que se desarrolla el régimen de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la actualidad. En consecuencia, el primer capítulo expondrá el contenido del derecho a la seguridad y salud en el trabajo, en atención a los dispositivos nacionales e internacionales que refieren sobre el tema. En el segundo, se detallará el marco conceptual del accidente de trabajo conforme a la normativa vigente y la doctrina. En el tercer capítulo, se examinará el modelo general de la Seguridad y Salud en el Trabajo a la luz de los conceptos normativos de la Organización Internacional del Trabajo, los cuales han servido de referente para el legislador peruano. Y, finalmente, corresponderá evidenciar el marco jurídico aplicable al Perú, que comprende las disposiciones de la Comunidad Andina de las Naciones sobre la seguridad laboral, así como también el régimen compuesto por la Ley 29783 y el Decreto Supremo 005-2012-TR.

---

² “Restringir los procesos de responsabilidad civil del empleador por accidentes de trabajo, a los casos en los que se acredite que aquel incumplió dolosamente una obligación de SST o mediando culpa inexcusable, tal y como sucede en diversos países de la región, de la Comunidad Europea y en algunos estados de EUA” (Cossío, 2018, p. 194).

La segunda parte tendrá como objetivo exponer las características del modelo preventivo en cuanto al deber de seguridad del empleador y su incidencia en la responsabilidad civil dentro del régimen de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Para ello, en el sexto capítulo expondremos el concepto del deber de seguridad, sus características y obligaciones comprendidas, conforme a la Ley 29783. En el séptimo capítulo, se mencionarán los alcances de la conducta del empleador diligente de conformidad con la normativa y la jurisprudencia nacional. Y, en el octavo capítulo, se señalarán los alcances generales sobre la responsabilidad civil del empleador, para lo cual se realizará una exposición determinada sobre la responsabilidad en el marco del Código Civil peruano de 1984, las teorías aplicables al caso de los accidentes de trabajo, y los antecedentes normativos que han existido sobre este tema.

En cuanto a la última parte, la investigación se centrará en el tema del factor de atribución dentro de la responsabilidad civil del empleador. Por ello, el noveno capítulo incidirá en mencionar los conceptos más relevantes sobre este elemento de la responsabilidad civil, los tipos existentes a los cuales se puede acoger el legislador para su integración en la norma, los diversos pronunciamientos que han surgido como consecuencia de la interpretación del modelo atributivo en el régimen de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y la problemática actual que se deriva de la abundancia de interpretaciones jurisprudenciales. Finalmente, en el último capítulo se realizará la propuesta de reforma normativa, tomando en consideración la lógica sobre la que se configura el régimen, el tipo de obligación que corresponde al deber de seguridad, y los ejemplos internacionales que existe sobre la materia. De esa manera, podrá evidenciarse la utilidad del factor de atribución aplicable y las ventajas de su inclusión en el marco general de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

2 EL DERECHO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

2.1 Precisiones sobre el derecho a la seguridad y salud en el trabajo

El trabajo es la actividad productiva mediante la cual los seres humanos obtienen el sustento económico que cubre sus necesidades vitales. Por ello, se le identifica como la fuente generadora de riqueza. Refiriéndose de forma exclusiva al trabajo por cuenta ajena y bajo subordinación³, todo individuo que decida laborar pone a disposición de un tercero su fuerza y/o conocimientos, los cuales emanan de su propio cuerpo y son inescindibles de este. Hugo Sinzheimer (1984) menciona que “quien presta trabajo no da ningún objeto patrimonial, sino que se da a sí mismo” (p. 73). Es innegable que toda labor que realice el trabajador está circunscrita a una gama de peligros y riesgos, los que en situaciones determinadas pueden convertirse en daños contra la salud e integridad personal. La incidencia del trabajo sobre la dignidad de las personas exige que el Estado garantice la protección adecuada de sus derechos fundamentales aplicados en el ámbito laboral. De ahí deriva la configuración esencial del derecho a la seguridad y salud en el trabajo, que se define de la siguiente manera:

El conjunto de atribuciones que tienen los trabajadores sujetos a una relación laboral, para exigir la implementación de un sistema que evite el acaecimiento de situaciones que puedan poner en riesgo su integridad y su vida, ocurriendo que para cristalizar esta exigencia será obligación del Estado la implementación de mecanismos de control y sistemas de supervisión y sanción (administrativa y judicial); llegando hasta limitación de la Libertad del Empleador (Del Campo, 2015, p. 10).

---

³ De conformidad con Javier Neves (2012), el trabajo por cuenta ajena es la prestación personal de servicios que efectúa una persona a favor de un tercero. En ella, la titularidad de los bienes y/o servicios producidos por el primero recaerán en el segundo. A cambio, este pagará a favor de aquel un monto dinerario. Cuando el prestador realice este trabajo con autonomía, calificará como una locación de servicios, la cual se caracteriza porque ambas partes de la relación se encuentran en paridad de condiciones, por lo que se regirá por las normas del Código Civil. Por otro lado, cuando el prestador efectúe sus actividades bajo subordinación, se tratará de una relación laboral, la cual se caracteriza por la existencia de disparidad de poder entre las partes conformantes. De ello que su regulación le corresponda al Derecho de Trabajo, cuya finalidad es proteger a la parte más débil, el cual es el trabajador. En la presente investigación, el concepto de trabajador estará circunscrito al segundo mencionado, el cual es el prestador de servicios bajo subordinación.

A la luz de lo expuesto, el derecho mencionado se dirige a proteger la dignidad de los trabajadores para que gocen de bienestar durante el ejercicio de sus funciones.

2.2 El contenido del derecho a la seguridad y salud en el trabajo en el marco constitucional peruano

La Constitución Política del Perú⁴ establece que “la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado” (Const., 1993, art. 1). En atención a ello, enumera en su articulado una gama de derechos, a los cuales denomina como fundamentales, sociales, económicos y políticos. En ninguno refiere textualmente al derecho de la seguridad y salud en el trabajo, lo cual no es impedimento para considerar que goza de tutela constitucional. Este salvaguarda bienes jurídicos vitales del ser humano, aplicados al ámbito laboral, por lo que su existencia emana de los derechos que protegen la existencia misma del individuo. La jurisprudencia señala que, si bien este derecho no se encuentra expreso en la CPP, deriva sistemáticamente del derecho a la vida, la integridad personal del individuo, la salud y el trabajo. Así, la Corte Suprema (2015) afirma lo siguiente:

Si bien nuestra Constitución Política del Perú no reconoce de manera directa el derecho de la seguridad y salud en el trabajo; sin embargo, consagra derechos que le sirven de fundamento: el artículo 2.2 que regula el derecho a la vida y a la integridad moral, psíquica y física; luego el artículo 7° que reconoce el derecho a la protección de la salud concordante con lo dispuesto en el artículo 10° del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derecho Humanos; el artículo 24° concordante con el artículo XIV de la Declaración Americana de los Derechos Humanos y Derechos del Hombre señala al trabajo como deber y derecho y que toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas; y, el artículo 23° contiene disposiciones sobre la protección del trabajo en sus diversas modalidades y que todos los derechos del trabajador (derecho a la vida, a la integridad moral,

---

⁴ A partir de este momento se denominará a la Constitución Política del Perú como “CPP”.

física, la salud, etc. deben ser respetadas dentro de la relación laboral.) (Sentencia. Casación Laboral N° 11947-2015 Piura: sexto considerando).

En la misma línea, Eliana Caro (2015) afirma que el derecho a la seguridad y salud en el trabajo está vinculado a diversos derechos constitucionales, conforme se indica a continuación:

La seguridad y salud en el trabajo tiene su fundamento en derechos constitucionales fundamentales, como son la dignidad de la persona, pues no resulta digno para el ser humano laborar en condiciones insalubres y riesgosas; asimismo, el derecho a la vida supone que este no se pierde a causa del trabajo, así como tampoco la integridad física, moral y social. Finalmente no podemos dejar de lado al derecho constitucional a la salud, la que incluye el cuidado de la salud frente a cualquier riesgo en la empresa (p. 12).

Ciertamente, las fuentes mencionadas han determinado acertadamente que la seguridad y salud en el trabajo es un derecho que se configura en los derechos vitales emanados de la dignidad del ser humano, pero aplicados en el ámbito del trabajo: el derecho a la vida, la integridad, la salud y el trabajo.

2.2.1 El derecho a la vida

Para que el ser humano sea el núcleo de derechos y obligaciones, requiere gozar de existencia a lo largo del tiempo. De ahí que el derecho a la vida represente el derecho primario de todo ser humano. Carlos Fernández Sessarego (1987, como se citó en Sokolich, 2005, p. 410) sostiene lo siguiente:

El derecho a la vida es primordial entre los derechos atinentes a la persona y el presupuesto indispensable de todos los demás. De no existir el derecho a la vida

carecería de sentido referirse a la constelación de derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico para la protección y tutela de la persona humana.

Al respecto, la CPP establece que “toda persona tiene derecho a la vida” (Const., 1993, art. 2, inc. 1). Dicha acepción prohíbe cualquier acto u omisión, por parte del Estado como de cualquier persona, orientado a menoscabar la vida del ser humano. A la vez, determina que el individuo viva en condiciones acorde con su dignidad, por lo que exige que la sociedad y el Estado respeten y provean de las prestaciones necesarias para ello (Mesía, 2018). El Tribunal Constitucional⁵ se ha pronunciado sobre su contenido, enfatizando lo que a continuación se indica:

Debe tenerse presente que la vida no es un concepto circunscrito a la idea restrictiva de peligro de muerte, sino que se consolida como un concepto más amplio que la simple y limitada posibilidad de existir o no, extendiéndose al objetivo de garantizar también una existencia en condiciones dignas. Por esta razón, es indispensable la consideración de la vida en dignidad que, en este caso, se manifiesta como vida saludable (Sentencia. Expediente N° 05954-2007-PHC/TC: undécimo considerando).

El derecho a la vida es aquel que funda la existencia de los demás. Se requiere la protección adecuada del mismo para que el individuo pueda gozar de la gama de derechos fundamentales que el ordenamiento jurídico reconoce. Por tal motivo, es primordial su aseguramiento en cada uno de los ámbitos en los que se desarrolla el ser humano, incluyendo al trabajo. Ello significará que se tutele el mantenimiento del bienestar del trabajador durante la ejecución de sus funciones, no pudiendo justificarse que un riesgo laboral impida que este siga gozando de su vida. Para ello, es necesario la determinación de condiciones de trabajo que resulten adecuadas para que el trabajador no sea afectado, lo que en palabras del TC se reconocen como condiciones dignas. Para su determinación, se toman en cuenta no solo el

---

⁵ A partir de este momento se denominará al Tribunal Constitucional como “TC”.

derecho a la vida, sino también a todos aquellos que se vinculan directamente con esta, tales como el derecho a la integridad personal y a la salud.

2.2.2 El derecho a la integridad personal

La integridad personal refiere a la unidad estructural de la persona, la cual se encuentra conformada tanto por el cuerpo como la psique (Fernández, 2005). Estas dimensiones conforman el derecho a la integridad psicosomática, de la siguiente manera:

El derecho a la integridad psicosomática no se limita tan solo a la protección del soma o cuerpo-en sentido estricto- ante cualquier amenaza o atentado, sino también supone la protección frente a cualquier amenaza o daño al ámbito psíquico (Fernández, 2005, p. 59).

La CPP señala que las personas tienen derecho “a la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar” (Const., 1993, art. 2, inc. 1). En el ámbito laboral, este derecho exige que los trabajadores sean protegidos de cualquier amenaza física y psíquica, indistintamente de la magnitud que pueda tener sobre estos.

2.2.3 El derecho a la salud

La salud es comprendida como el estado de bienestar del ser humano, que resulta de la conservación de su integridad psicosomática y ausencia de afectaciones limitantes del desarrollo en normalidad de su existencia (Mesía, 2018). La Constitución de la Organización Mundial de la Salud⁶ la define como “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (Constitución de la Organización Mundial de la Salud: párr. 2). La CPP establece que “todos tienen derecho a la salud” (Const.,

---

⁶ A partir de este momento se denominará a la Organización Mundial de la Salud como “OMS”.

1993, art. 7). Por ende, la protección del mismo abarca la totalidad de ámbitos en los que se desarrollen las personas, incluyendo al trabajo (Mesía, 2018).

El TC precisa que el derecho a la salud está vinculado al derecho a la vida, integridad y dignidad de toda persona⁷ (Sentencia. Expediente N° 1429-2002-HC/TC: décimo cuarto fundamento). Por ello, para que el ser humano goce de su estado de bienestar, requiere un nivel mínimo de protección⁸ (Sentencia. Expediente N° 2016-2004-AA/TC: vigésimo séptimo fundamento), para lo cual es necesaria la existencia de medidas preventivas y reparatorias de toda situación que perturbe dicho estado⁹ (Sentencia. Expediente 03425-2010-PHC/TC: séptimo fundamento). Así, se evidencia que el derecho a la salud exige el establecimiento de un estándar de seguridad, orientado a salvaguardar tanto la vida e integridad de la persona en todos sus ámbitos.

2.2.4 El derecho al trabajo

La CPP señala que “el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona” (Const., 1993, art. 22). Es la manifestación de la libertad

---

⁷ “Si bien el derecho a la salud no está contenido en el capítulo de derechos fundamentales, su inescindible conexión con el derecho a la vida... a la integridad... y el principio de dignidad... lo configuran como un derecho fundamental indiscutible, pues, constituye condición indispensable del desarrollo humano y medio fundamental para alcanzar el bienestar individual y colectivo... Por ello, deviene en condición necesaria del propio ejercicio del derecho a la vida y, en particular, a la vida digna. De otra parte, siempre que el derecho a la integridad resulte lesionado o amenazado, lo estará también el derecho a la salud, en alguna medida. Sin embargo, son también posibles supuestos en que se afecte de manera directa y grave el mínimo vital necesario para el desempeño físico y social en condiciones normales. La salud resulta un estado variable, susceptible de afectaciones múltiples, que incide en mayor o menor medida en la vida del individuo, dependiendo de sus condiciones de adaptación. Teniendo como base esta apreciación gradual de la salud, la protección del derecho a la salud importa la tutela de un mínimo vital, fuera del cual el deterioro orgánico impide una vida normal o un grave deterioro de ésta” (Sentencia. Expediente N° 1429-2002-HC/TC: décimo cuarto fundamento).

⁸ “La salud es derecho fundamental por su relación inseparable con el derecho a la vida; y la vinculación entre ambos es irresoluble, ya que la presencia de una enfermedad o patología puede conducir a la muerte o, en todo caso, desmejorar la calidad de la vida. Entonces, es evidente la necesidad de efectuar las acciones para instrumentalizar las medidas dirigidas a cuidar la vida, lo que supone el tratamiento destinado a atacar las manifestaciones de cualquier enfermedad para impedir su desarrollo o mitigar sus efectos, tratando, en lo posible, de facilitar al enfermo los medios que le permitan desenvolver su propia personalidad dentro de su medio social” (Sentencia. Expediente N° 2016-2004-AA/TC: vigésimo séptimo fundamento).

⁹ “El derecho a la salud comprende la facultad que tiene todo ser humano de conservar un estado de normalidad orgánica funcional, tanto física como mental, así como de prevenirlo y restituirlo ante una situación de perturbación del mismo” (Sentencia. Expediente 03425-2010-PHC/TC: séptimo fundamento).

que se encuentra unido al principio de dignidad de la persona, por lo que “debe entenderse como realización y promoción del ser humano en el desempeño de una actividad” (Mesía, 2018, p. 312). En consecuencia, el derecho al trabajo tutela que el ser humano se mantenga laborando con normalidad a lo largo del tiempo.

Por otro lado, la CPP añade que “ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador” (Const., 1993, art. 23). En consecuencia, corresponde a la legislación configurar una normativa orientada a brindar las condiciones esenciales para que el trabajador labore en situación de bienestar, lo que incluye el establecimiento de medidas que protejan su vida, integridad y salud dentro de su relación con el empleador.

En atención a los derechos fundamentales que configuran el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, se llega a concluir que sus principales características son las siguientes:

- a) Respecto al derecho a la vida, salvaguarda la existencia del ser humano a lo largo del tiempo, toda vez que esta es la condición esencial para poder desarrollar los demás derechos y lograr su realización.
- b) Respecto al derecho a la integridad personal, refiere que su protección abarca cualquier intromisión al bienestar psicosomático de la persona, lo que implica que todo daño por más leve que sea se encuentra prohibido.
- c) Respecto al derecho a la salud, refiere que se protege un estándar mínimo de seguridad del ser humano, el cual permite que este se mantenga en un estado de bienestar idóneo con su dignidad. Las medidas que conforman dicho estándar se encontrará determinado por la legislación.
- d) Respecto al derecho al trabajo, refiere que su ámbito de aplicación abarca a todo ser humano que desarrolle una labor productiva en favor de otro y que se incorpora físicamente al centro laboral de este. Por ello, se exigirá que el empleador mantenga este lugar en condiciones seguras.

2.3 El reconocimiento del derecho a la seguridad y salud en el trabajo en la Constitución Política del Perú

El derecho a la seguridad y salud en el trabajo es un derecho que se fundamenta en la dignidad del ser humano y lo protege en el ámbito laboral. De ahí que, a pesar de no estar expresamente enumerado en la CPP, su reconocimiento y protección esté garantizada en atención del artículo 3, el cual determina lo siguiente:

La enumeración de los derechos establecidos en este capítulo no excluye los demás que la Constitución garantiza, ni otros de naturaleza análoga o que se fundan en la dignidad del hombre, o en los principios de soberanía del pueblo, del Estado democrático de derecho y de la forma republicana de gobierno (Const., 1993, art. 3).

El TC ha reconocido la disposición citada a través de diversas resoluciones, indicando que no debe desconocerse la protección de un derecho fundamental por la simple razón de no estar descrita taxativamente en la CPP. Ejemplo de ello es el pronunciamiento siguiente:

Nuestra Constitución Política reconoce, en su artículo 3, una “enumeración abierta” de derechos fundamentales que, sin estar en el texto de la Constitución, surgen de la dignidad del hombre, o en los principios de soberanía del pueblo, del Estado democrático de derecho o de la formación republicana de gobierno (Sentencia. Expediente N° 2488-2002-HC/TC: décimo segundo considerando).

Así, toda vez que el núcleo central de la seguridad y salud en el trabajo se fundamenta en los derechos de la vida, la integridad, la salud y el trabajo, este se encuentra vinculado a la dignidad del individuo, lo que significa que tiene reconocimiento constitucional en amparo del artículo 3 de la CPP. (Cánova, 2010). Como consecuencia de ello, se atañe al Estado la obligación de configurar una protección adecuada al trabajador. Esto supone la configuración de una regulación que referirá a las características esenciales de la seguridad y salud en el trabajo, las cuales han sido desarrolladas con mayor atención en la normativa internacional. De ahí que esta sirva como parámetro de interpretación de la legislación nacional y referente doctrinario para el desarrollo normativo del régimen que le

corresponde¹⁰. Pero sobre todo, para comprender cuáles son los principios, que emanados de sus características, circunscriben el marco normativo aplicable a la protección del trabajador.

2.4 El derecho a la seguridad y salud en el trabajo en la normativa internacional

El derecho a la seguridad y salud en el trabajo se encuentra reconocido en diversas normas internacionales sobre derechos humanos. Entre los instrumentos más relevantes sobre el tema, está la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Ambos comprenden a la seguridad como un criterio necesario para el desarrollo de la persona en todas sus actividades, encontrándose al trabajo como ámbito que exige ser efectuado en condiciones equitativas y satisfactorias.

2.4.1 El derecho a la seguridad y salud en el trabajo reconocido en la Declaración Universal de Derechos Humanos

La Declaración Universal de Derechos Humanos¹¹, refiriéndose a la protección que debe alcanzar a toda persona, establece que “todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona” (DUDH: art. 3). Asimismo, señala de manera específica que

---

¹⁰ Al respecto, la exposición de motivos del Decreto Supremo 005-2012-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, menciona al referirse sobre la normativa internacional, en específico los Convenios OIT 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo (1981); Convenio OIT 161, sobre los servicios de salud en el trabajo (1985) y el Convenio OIT 187, sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo (2006), que si bien no se encuentran ratificados por el Perú, son utilizados como referente doctrinario para la elaboración e interpretación de la normativa nacional. De la misma manera, señala que los Convenios OIT 12, sobre la indemnización por accidentes de trabajo en el sector de agricultura (1921); Convenio OIT 19, sobre la igualdad de trato en accidentes de trabajo (1925); Convenio OIT 24, sobre el seguro de enfermedad en el sector de industria (1927); Convenio OIT 25, sobre el seguro de enfermedad en el sector de agricultura (1927); Convenio OIT 27, sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco (1929); Convenio OIT 55, sobre las obligaciones del armador en caso de enfermedad o accidente de la gente de mar (1936); Convenio OIT 56, sobre el seguro de enfermedad de la gente de mar (1936); Convenio OIT 62, sobre las prescripciones de seguridad en el rubro de edificación (1937); Convenio OIT 73, sobre el examen médico de la gente de mar (1946); Convenio OIT 77, sobre el examen médico de los menores en el sector de industria (1946); Convenio OIT 78, sobre el examen médico de los menores en los trabajos no industriales (1946); Convenio OIT 113, sobre el examen médico de los pescadores (1959); Convenio OIT 127, sobre el peso máximo (1967); Convenio OIT 139, sobre el cáncer profesional (1974); Convenio OIT 152, sobre seguridad e higiene en los trabajos portuarios (1979); Convenio OIT 176, sobre la seguridad y salud en las minas (1925), los cuales sí se encuentran ratificados por el Perú, sirven como parámetros de interpretación de la legislación nacional (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2012).

¹¹ A partir de este momento se denominará a la Declaración Universal de Derechos Humanos como “DUDH”.

en cuanto al trabajo, “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” (DUDH: art. 23, inc. 1).

Las condiciones equitativas y satisfactorias son un conjunto de elementos básicos orientados a mantener en situación de bienestar al trabajador. La seguridad es un factor relevante para el desenvolvimiento armónico del individuo, por lo que se encuentra dentro de dichas condiciones que sienta las bases del derecho descrito como uno de carácter autónomo, puesto que protege la dignidad de las personas en su ámbito laboral.

2.4.2 El derecho a la seguridad y salud en el trabajo reconocido en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales¹² establece una lista de elementos básicos que componen las condiciones equitativas y satisfactorias (PIDESC: art. 7, lit. b), concepto que solo se encontraba mencionado en la DUDH. Entre estos, destaca la seguridad e higiene en el trabajo, al referir que “los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativa y satisfactoria que le aseguren en especial...La seguridad y la higiene en el trabajo” (PIDESC: art. 7, lit. b). Al respecto, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales¹³ (2016) ha mencionado a través de la Observación General N° 23 correspondiente al derecho a “condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias” (PIDESC: art. 7, lit. b), que la seguridad e higiene implican la aplicación de medidas preventivas de los riesgos laborales, debido a que estas representan un mecanismo idóneo para evitar afectaciones a la salud de las personas:

La prevención de accidentes y enfermedades profesionales es un componente fundamental del derecho a unas condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias,

---

¹² A partir de este momento se denominará al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales como “PIDESC”.

¹³ A partir de este momento se denominará al Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales como “CDESC”.

y guarda estrecha relación con otros derechos reconocidos en el Pacto, en particular con el derecho al más alto nivel posible de salud física y mental (CDESC: párr. 25).

De la misma manera, el CDESC (2016) reconoce que en atención a este derecho corresponde la aplicación de medidas reparadoras, las cuales tengan como objeto resarcir a las víctimas de los daños laborales. En ese sentido, indica lo siguiente:

Los trabajadores afectados por un accidente o enfermedad profesional prevenible deberían tener derecho a una reparación, incluido el acceso a mecanismos adecuados de reclamación, como los tribunales, para resolver las controversias (CDESC: párr. 29).

La interpretación efectuada por el CDESC permite evidenciar que la seguridad en el ámbito laboral debe tener como finalidad que las personas gocen del más alto nivel de su salud física y mental. Por ello, es que esta despliega dos tipos de protección a la persona, las cuales son de carácter preventivo y reparador. La primera está orientada a impedir que se configuren daños al trabajador; la segunda, a resarcir al que fue víctima de estos.

Los dos Convenios internacionales expuestos representan el punto de partida de la instauración del derecho a la seguridad y salud como un derecho primordial dentro del ámbito laboral. Cabe destacar que ambos fueron incorporados al ordenamiento interno peruano desde el año 1959 y 1978¹⁴, respectivamente. Ello confirma que la seguridad y salud en el trabajo goza de protección constitucional, pero además, que esta exige que su régimen sea configurado en atención a medidas preventivas y reparadoras.

---

¹⁴ La Declaración Universal de los Derechos Humanos fue adoptada a través de la Resolución Legislativa 13282 de fecha 9 de diciembre de 1959; mientras que el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, a través del Decreto Ley 22129 del 28 de marzo de 1978.

2.4.3 El derecho a la seguridad y salud en el trabajo dentro de los principales instrumentos normativos de la Organización Internacional de Trabajo

La normativa sobre el derecho a la seguridad y salud en el trabajo también ha sido materia de desarrollo por parte de la Organización Internacional del Trabajo¹⁵, institución que a través de sus tratados internacionales refiere con mayor especificidad sobre su contenido de y los alcances de su protección.

La OIT (1919) señala que uno de sus pilares que inspira su creación es la “protección del trabajador contra enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo” (Constitución de la OIT, párr. 2), debido a que la seguridad es el elemento básico para el desenvolvimiento integral del ser humano en el ámbito laboral. Lo cual implica que la seguridad y salud en el trabajo esté consagrada dentro del concepto del trabajo decente¹⁶. En atención a lo expuesto, la OIT ha desarrollado numerosos instrumentos vinculados a este donde se prioriza la estrategia preventiva de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales¹⁷. Dicha comprensión es concordante con el criterio adoptado por la DUDH y el PIDESC al referirse sobre las condiciones equitativas y satisfactorias del trabajo. Ambos coinciden en que el derecho a la seguridad y salud en el trabajo exige la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y solo corresponde la reparación respecto de los trabajadores que hayan sido víctimas de dichos daños.

---

¹⁵ A partir de este momento se denominará a la Organización Internacional del Trabajo como “OIT”.

¹⁶ Al respecto, el Director General de la Conferencia Internacional del Trabajo a través de su Memoria (1999), señala que la seguridad y salud en el trabajo forma parte de la protección social que debe estar presente en todo trabajo decente.

¹⁷ De acuerdo a la OIT (2009), a través de su Conferencia Internacional del Trabajo, en la 98ª Reunión, señaló que a partir de la celebración del Convenio 148, sobre medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), en 1981, se adoptó un criterio preventivo dentro de la seguridad y salud en el trabajo, reemplazando el establecimiento de obligaciones sin ningún objetivo más que el de proteger y reparar los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Ello se debe a la comprensión que la seguridad y salud en el trabajo no requiere un proceso lineal donde solo implique reconocimiento de políticas, sino que es necesario una actuación basada en la gestión de los riesgos laborales. Así dicha institución señala, que “se insiste debidamente en la prioridad que ha de concederse a las medidas preventivas, mientras que las medidas de protección se consideran un último recurso que ha de utilizarse cuando no se pueda evitar, minimizar o eliminar la exposición a riesgos” (OIT, 2009, p. 13).

Los instrumentos centrales de la OIT que abordan el tema de la seguridad y salud a partir de 1981 son el Convenio 155, 161 y 187, los cuales son brevemente descritos a continuación.

2.4.3.1 Convenio 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores (1981)

La trascendencia del Convenio 155 radica en ser uno de los principales instrumentos de la OIT en reconocer la prevención como principio fundamental de la política en materia de seguridad y salud en el trabajo¹⁸. Este implica la reducción de los riesgos laborales en la medida que ello sea razonable y factible. A nivel de empresa, dicha obligación se encuentra a cargo del empleador. Por tanto, este sujeto debe asegurar que los lugares de trabajo, maquinaria, equipo, operaciones, procesos y sustancias bajo su control sean seguros y no entrañen riesgos a la seguridad y salud de los trabajadores. De lo dispuesto por este Convenio se desprende que la prevención no es absoluta, sino que el grado de su alcance debe ser acorde con lo que resulta razonable. Esto es, que si bien el empleador se encuentra a cargo de la seguridad de los trabajadores, no implica que debe asumir riesgos que incluso objetivamente son imposibles de identificar y/o eliminar, o cuyo costo de aplicación representa un menoscabo inminente para la continuidad de la empresa.

2.4.3.2 Convenio 161, sobre los servicios de salud en el trabajo (1985)

La protección de los trabajadores contra los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, implica salvaguardar que estos gocen del más alto nivel de bienestar físico y mental a lo largo del tiempo. Por tal motivo, resulta conveniente establecer servicios de salud en el trabajo orientados a beneficiarlos. De conformidad con el Convenio, estos deben estar investidos de funciones esencialmente preventivas y de asesoramiento sobre cómo conservar un ambiente de trabajo seguro para los trabajadores¹⁹. Lo dispuesto se encuentra aunado al

---

¹⁸“Esta política tendrá por objetivo prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo” (Convenio 155: art.4, inc.2).

¹⁹ “A efectos del presente Convenio...la expresión servicios de salud en el trabajo designa unos servicios investidos de funciones esencialmente preventivas y encargadas de asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca de...los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio

principio preventivo establecido a través del Convenio 155, por lo que tendrá como finalidades esenciales que el empleador identifique los riesgos laborales, vigile los factores del medio ambiente y las prácticas en el trabajo riesgosas, y obtenga información sobre el modo en que debe organizar las labores para así lograr que el personal tenga su bienestar asegurado.

2.4.3.3 Convenio 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo (2006)

Al igual que los anteriores instrumentos señalados, el Convenio 187 reconoce el carácter preventivo que circunscribe al derecho a la seguridad y salud en el trabajo. Establece a cargo de los Estados Miembro la elaboración de una política basada en el marco de la seguridad laboral, la cual debe estar orientada a mejorar la efectividad de las medidas que salvaguardan la integridad de los trabajadores respecto de toda lesión, enfermedad o muerte que acontezca en su ámbito laboral²⁰. Ello implica, entre otras cosas, desarrollar una cultura de prevención²¹ que exija la participación activa del gobierno, los empleadores y trabajadores. En cuanto a la relación de estos dos últimos, si bien existe una disparidad de poder, ello no obsta a que entre ambos haya responsabilidades y deberes en materia de seguridad laboral. Esto quiere decir que empleadores y trabajadores deben actuar de manera diligente a efectos de evitar daños sobre estos últimos. Por tanto, el carácter preventivo de la seguridad y salud exige la diligencia de las partes mencionadas.

---

ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo (Convenio 161: art. 1).

²⁰ “Todo Miembro deberá promover, de acuerdo con las condiciones y prácticas nacionales y en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, principios básicos tales como: evaluar los riesgos o peligros del trabajo; combatir en su origen los riesgos o peligros del trabajo; y desarrollar una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud que incluya información, consultas y formación” (Convenio 187: art. 3, inc. 3).

²¹ “La expresión cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud se refiere a una cultura en la que el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable se respeta en todos los niveles, en la que el gobierno, los empleadores y los trabajadores participan activamente en iniciativas destinadas a asegurar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos, y en la que se concede la máxima prioridad al principio de prevención” (Convenio 187: art. 1, lit. d).

Los tres Convenios de la OIT mencionados, permiten comprender que las características esenciales del derecho a la seguridad y salud en el trabajo son las siguientes:

- a) Es un derecho que protege el bienestar de toda persona en su ámbito laboral. Por ello, se considera a este uno de los elementos básicos del trabajo decente.
- b) Es un derecho cuya aplicación es prioritariamente preventiva, debido a que de ese modo se contrarrestan los riesgos que pueden generar daños irreparables a la vida, salud e integridad del trabajador.
- c) Es un derecho que exige la participación activa del gobierno, empleadores y trabajadores.

A pesar de la relevancia de lo establecido por estos Convenios, ninguno de ellos fue ratificado por el Estado Peruano. Dicha situación no ha impedido que su contenido sea utilizado como referente doctrinal no solo para este, sino también para la Comunidad Andina de las Naciones²² al encargarse de configurar el régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo aplicable a sus países miembros.

2.4.4 El derecho a la seguridad y salud en el trabajo en la normativa comunitaria andina

El derecho a la seguridad y salud en el trabajo en materia comunitaria ha sido desarrollado por la CAN, organismo regional del cual el Perú forma parte junto con los países de Colombia, Bolivia y Ecuador. Dicha organización promueve un marco comunitario respecto a las condiciones sociolaborales de los trabajadores, lo cual incluye a la seguridad como uno de sus ejes²³. Cabe destacar que para dicho objetivo, la CAN ha tomado en cuenta el contenido de la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo desarrollada por la OIT. De ahí que este haya adoptado como finalidad principal que los ciudadanos de sus Estados Miembros gocen de un trabajo decente, el cual será posible a través de la instauración de medidas preventivas a cargo de los empleadores. Ello puede evidenciarse en su normativa actual sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, compuesta tanto por la Decisión 584, que aprueba el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento,

---

²² A partir de este momento se denominará a la Comunidad Andina de las Naciones como “CAN”.

²³ “Son objetivos del Convenio Simón Rodríguez Definir y coordinar las políticas comunitarias referentes al fomento del empleo y capacitación laboral” (Protocolo Sustitutorio del Convenio Simón Rodríguez: art. 2, lit. b).

aprobado mediante Resolución 957, siendo el papel fundamental de ambos el establecimiento de una política de protección al trabajador en materia de seguridad laboral. La trascendencia de sus disposiciones está en el hecho que al tratarse de normas comunitarias, tienen aplicación inmediata y automática en sus Estados Miembros desde su publicación, así como la prevalencia de su contenido sobre la legislación interna²⁴. Por tal motivo, se considerará a este como el principal instrumento aplicable al ordenamiento jurídico peruano que reconoce expresamente al derecho a la seguridad y salud en el trabajo, y determina los alcances de su protección.

---

²⁴ De acuerdo con el Tratado Modificatorio del Tribunal Andino de Justicia, art. 3, y 4, señalan que las Decisiones del Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores o de la Comisión y las Resoluciones de la Secretaría General tienen aplicación directa en los Estados Miembros a partir de la fecha de su publicación en la Gaceta Oficial del Acuerdo de Cartagena (Tratado Modificatorio del Tribunal Andino de Justicia: art. 3,4). En atención a ello, Luis Plata y Donna Yepes (2009) refieren, que la normativa comunitaria andina se cimienta en la supranacionalidad, lo que significa aplicación preferencial frente al Derecho Interno, de manera directa e inmediata. En ese sentido, sus disposiciones tienen prevalencia sobre la legislación interna desde el momento de su publicación oficial, no pudiendo oponerse esta última al marco comunitario andino.

3 MARCO CONCEPTUAL DEL ACCIDENTE DE TRABAJO

3.1 El concepto de accidente de trabajo

El término del accidente es aplicado en diversos ámbitos. El Diccionario de la Real Academia Española²⁵ (2000) lo define como “calidad o estado que aparece en alguna cosa, sin que sea parte de su esencia o naturaleza” (p. 20), así como “suceso eventual que altera el orden regular de las cosas” (p. 20). Guillermo Cabanellas (1996) menciona que el accidente en el Derecho debe ser comprendido como todo acontecimiento que ocasiona un daño, que puede tener origen en dos vertientes: en un hecho de la naturaleza o en el accionar del hombre.

Respecto al accidente de trabajo, se configura sobre la base de la definición de accidente descrito en el párrafo anterior. No obstante, contiene como característica particular que, el suceso dañino debe afectar al trabajador mientras cumple sus labores a favor del empleador. Así ha sido reconocido por la OIT²⁶ (2004), que lo define como el “suceso ocurrido en el curso del trabajo o en relación con el trabajo que causa: a) Lesiones profesionales mortales; b) Lesiones profesionales no mortales” (párr. 9).

Doctrinariamente, Cabanellas (1996) mencionaba que el accidente de trabajo debía ser entendido como “el suceso anormal, resultante de una fuerza imprevista y repentina, sobrevenido por el hecho del trabajo o en ocasión del mismo, y que determina en el organismo lesiones o alteraciones funcionales permanentes o pasajeras” (p. 67). Por su parte,

---

²⁵ A partir de este momento se denominará al Diccionario de la Real Academia como “DRAE”.

²⁶ La definición fue dada a través del Registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y lista de la OIT relativa a las enfermedades profesionales (2004). En este documento se establecieron directrices de aplicación común para el registro y notificación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Ello, con el fin de servir de orientación para las autoridades competentes al momento de establecer medidas para registrar los infortunios de carácter laboral. Así pues, en el Capítulo Primero como quinto subtítulo se establece como parte de las definiciones generales aplicables a dicho instrumento y su funcionalidad, lo que debe entenderse por accidente de trabajo, sirviendo de referente para la determinación de los elementos que conforman dicho concepto.

Jorge Elizondo (2012), refería que este era “todo acontecimiento dañoso para la integridad psicofísica del trabajador ocasionado por un hecho exterior, ocurrido por el hecho o con ocasión del trabajo” (p. 15). Así pues, el accidente de trabajo es un suceso repentino, que proveniente de la naturaleza o de la acción del hombre, repercute un daño sobre el trabajador, ya sea sobre su cuerpo o desarrollo funcional, el cual ocurre mientras este ejecuta las labores que le han sido impartidas por el empleador.

En el ordenamiento jurídico peruano, el accidente de trabajo es definido en dos dispositivos jurídicos. El primero, correspondiente al régimen de la Seguridad Social de Salud, el cual se encarga de regular las prestaciones que el trabajador tiene derecho a percibir por parte del Seguro Ordinario de Salud y el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo. Su definición está presente en el inciso k) del artículo 2 Reglamento de la Ley 26790, de Modernización de la Seguridad Social, aprobado por el Decreto Supremo 009-97-TR y se complementa por un conjunto de cláusulas del Decreto Supremo 003-98-SA, mediante el cual se aprueba las Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.

El segundo, en el régimen de la Seguridad y Salud en el Trabajo, cuyo objeto es gestionar los riesgos laborales a través del establecimiento de condiciones acorde con la dignidad de las personas. La definición está presente en el Reglamento de la Ley 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo 005-2012-TR, y es acorde con la definición descrita en la Decisión 584, que aprueba el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo de la CAN.

3.2 El accidente de trabajo en el marco del régimen de la Seguridad y Salud en el Trabajo

La CAN establece la definición de accidente de trabajo aplicable al régimen de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en los términos siguientes:

Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas del trabajo (Decisión 584: art. 1, inc. n).

Esta definición ha sido abstraída textualmente e integrada en el Glosario de términos del Reglamento de la Ley 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo 005-2012-TR, lo que permite evidenciar la existencia de uniformidad en cuanto al concepto de accidente de trabajo dentro del régimen de la materia.

De la definición enunciada, se desprenden las siguientes características del accidente de trabajo:

- a) Es “todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo” (Decreto Supremo 005-2012-TR, Glosario de Términos).
- b) El suceso debe recaer en el trabajador y producirle un daño que consista en una lesión orgánica, perturbación funcional, invalidez e incluso su muerte.
- c) El suceso dañino puede ocurrir en dos situaciones:
  - Durante el tiempo en que el trabajador realiza actividades a favor de la entidad empleadora; o,
  - Mientras el trabajador se encuentra sujeto a la dirección de la entidad empleadora.

Doctrinariamente, José Sánchez (2017) identifica que el accidente de trabajo se compone por tres elementos de carácter concurrente:

- a) El elemento objetivo, el cual refiere al suceso repentino que genera una lesión a la integridad personal del trabajador.
- b) El elemento subjetivo, que establece que su ámbito solo abarca a los trabajadores.
- c) El elemento causal, el cual determina que la lesión debió ocurrir mientras el trabajador cumplía labores ordenadas por su empleador.

Como se observa, estos tres elementos que la doctrina señala como configuradores del accidente de trabajo concuerdan con las características emanadas del concepto aplicable al régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo. Por dicha razón, se advierte que un trabajador habrá sufrido un accidente laboral, cuando se evidencie que sobre este han concurrido los elementos anteriormente descritos. La sola inexistencia de uno de ellos impedirá que se concrete esta figura.

3.3 Los elementos configuradores del accidente de trabajo

3.3.1 Elemento objetivo

El elemento objetivo del accidente de trabajo se compone tanto por la lesión como por el suceso generador del mismo. La identificación de ambos es necesario para determinar que ciertamente existe un menoscabo a la integridad personal del trabajador.

3.3.1.1 La lesión

La lesión es el daño constitutivo del accidente de trabajo. Esta implica una anormalidad recaída en el cuerpo del trabajador, la cual resulta de la incidencia del peligro²⁷ o la materialización del riesgo laboral²⁸. Al respecto, el régimen de la Seguridad y Salud en el Trabajo comprende que la lesión es la “alteración física u orgánica que afecta a una persona

---

²⁷ El peligro es definido como la “situación o característica intrínseca de algo capaz de ocasionar daños a las personas, equipos, procesos y ambiente” (Decreto Supremo 005-2012-TR, Glosario de Términos).

²⁸ El riesgo es definido como “probabilidad de que la exposición a un factor o proceso peligroso en el trabajo cause enfermedad o lesión” (Decreto Supremo 005-2012-TR, Glosario de Términos).

como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional” (Decreto Supremo 005-2012-TR, Glosario de Términos). Cabe destacar que la lesión puede afectar tanto el ámbito físico como psíquico del trabajador. Sobre ello, Sánchez (2017) menciona que este es un “daño o perjuicio, no solo físico, sino también psíquico, de modo que el concepto de lesión no se limita al traumatismo, sino que se amplía a todo daño corporal” (p. 33).

Respecto a las características de la lesión, esta debe ser cierta, no pudiendo tratarse como tal a los daños futuros o probables. Por tanto, el simple susto que sufra un trabajador no será considerado como un daño (Avalos, 2017). La existencia de la anormalidad debe ser presente y por lo tanto comprobable objetivamente. Ello implica que el menoscabo sea evidenciado desde el punto de vista médico, que se compone de exámenes y demás procedimientos objetivos. De ello que la evaluación médica sea considerada como el medio idóneo para demostrar la existencia de una afectación corporal al trabajador.

Ahora bien, el Decreto Supremo 005-2012-TR determina que la lesión puede tratarse de un daño orgánico, funcional, generar una invalidez o la muerte. La norma establece dicha tipología a efectos de referir que este daño abarca a todas las anormalidades que puedan surgir en el trabajo y contravenir la integridad del individuo. Ello, en reconocimiento que el derecho a la seguridad y salud en el trabajo brinda protección no solo respecto de la invalidez o de los daños de carácter físico, sino de todo menoscabo contra su bienestar.

3.3.1.2 El suceso repentino

La lesión que configura el accidente de trabajo es el resultado de un “suceso repentino” (Decreto Supremo 005-2012-TR, Glosario de Términos). En ese sentido, se le considera como el hecho generador del daño. La Corte Suprema (2016) establece que dicho elemento debe cumplir con dos características: ser una causa externa e instantánea (Sentencia. Casación Laboral N° 3591-2016: cuarto considerando). Respecto al primero, debe ser una

fuerza extraña con relación al trabajador, es decir, que no pertenece a su aspecto interno, no se origina o pertenece a él. Por ejemplo, un incendio que termina con la vida del obrero mientras efectuaba sus labores, califica como una fuerza externa. El segundo, el hecho generador de la lesión debe ser repentino e instantáneo, lo que refiere a que el mismo debe aparecer de un momento a otro, siendo meramente casual.

Si bien el hecho generador del daño debe ser instantáneo, los efectos que genere sobre el cuerpo del trabajador no aplican necesariamente de la misma forma. Al respecto, “la instantaneidad debe limitarse al hecho generador en sí y no a la forma como él obra en el organismo del obrero al producirle la lesión” (Huancahuari, 2011, p. 161). Por ejemplo, en caso un trabajador caiga de espaldas durante la ejecución de sus funciones, el hecho generador del daño es la caída. No obstante, las consecuencias que esta provoque pueden manifestarse en ese instante (p.e. un traumatismo) u aparecer con posterioridad (p.e. alteraciones cerebrales crónicas o la muerte) (Huancahuari, 2011).

En buena cuenta, la delimitación de las características del hecho generador del accidente de trabajo sirve para distinguir a esta contingencia de la enfermedad profesional. En el caso del primero, este sucede de manera rápida, contundente y muchas veces de manera violenta. Mientras que el hecho generador del segundo se caracteriza por tener continuidad en el tiempo, esto es, que la enfermedad se configura con la exposición del trabajador al riesgo durante un período de mediano a largo plazo, el cual progresivamente incidirá en su salud.

3.3.2 Elemento subjetivo

El elemento subjetivo está referido al ámbito personal del accidente de trabajo, esto es, la cuestión sobre quiénes debe recaer la lesión para ser considerado como tal. Sobre ello, Sánchez (2017) explica que la calificación de un accidente como laboral está íntimamente vinculado a que el sujeto que haya sido víctima del menoscabo mantenga vigente una relación de trabajo con su empleador. Así pues, indica que “para que se despliegue la

protección por accidente de trabajo resulta precisa la previa calificación como laboral de la actividad desarrollada” (p. 36).

En el caso de los trabajadores que son destacados por su empleador a una empresa con la cual no tienen relación laboral alguna, también son considerados como sujetos de sufrir un accidente de trabajo. Ello, debido a que las funciones que realizan en el centro de trabajo de la empresa ajena es el carácter requerido para considerársele como de trabajo.

3.3.3 Elemento causal: la relación entre el trabajo y la lesión

El suceso constitutivo del accidente de trabajo debe sobrevenir “por causa” o “con ocasión del trabajo” (Decreto Supremo 005-2012-TR, Glosario de Términos). Ambas se diferencian por la proximidad causal entre el hecho generador de la lesión y el trabajo. Será el primero, cuando el trabajo es la causa inmediata y directa del menoscabo. Es decir, que si el obrero no hubiese estado laborando, no habría sufrido el daño. Será el segundo, cuando las labores del trabajador tienen incidencia mediata e indirecta sobre el daño. Esto es, que si bien el trabajo no es el factor único y suficiente para generar la lesión, logra tener incidencia importante en la configuración del mismo. De manera simple, Sánchez (2017) define al elemento causal de la siguiente manera:

La relación con el trabajo es indirecta o mediata cuando la realización de la actividad laboral no es en sí la causa directa del accidente, pero se ha podido valorar que sin la realización del trabajo el accidente no se hubiera producido o las consecuencias del mismo habrían alcanzado una gravedad inferior (p. 55).

Cabe destacar que la lesión generada por causa o con ocasión del trabajo, debe tener un “nexo causal con la prestación laboral” (Sánchez 2017, p. 58). Ello significa que si bien se permite que el acontecimiento del daño no se encuentre vinculado directamente con el

trabajo, al menos debe existir conexidad indirecta con él. No cualquier accidente coincidentemente sucedido bajo horas de trabajo califica como laboral. Por ejemplo, no podrá considerarse como accidente de trabajo aquella muerte natural de la cual es víctima el trabajador mientras labora (Sánchez, 2017, p. 59).

Por otro lado, el accidente de trabajo puede surgir “durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad” (Decreto Supremo 005-2012-TR, Glosario de Términos). Es decir, que el suceso dañino debe acontecer mientras que el trabajador realiza las funciones encomendadas por su empleador. Por tanto, el hecho que el accidente hubiese sobrevenido fuera del centro de labores u horario de trabajo no es impedimento para que sea considerado de carácter laboral.

Sobre este tema, la Corte Suprema (2015) ha mencionado que, un accidente de trabajo ocurre mientras que el personal desarrolla las labores vinculadas directamente con su cargo así como las que son conexas con este, como a continuación se indica:

Su alcance no solo debe referirse a la actitud misma de realizar la labor prometida, sino a todos los comportamientos inherentes al comportamiento de la obligación laboral por parte del trabajador, sin los cuales esta no podría llevarse a cabo o también a actividades de capacitación o de otra índole impuestas en ejercicio de la potestad subordinante (Sentencia. Casación Laboral N° 11947-2015 Piura: décimo sexto considerando).

Al respecto, Avalos (2017) señala que lo trascendental es que el trabajador se halle bajo las órdenes de la empresa, efectuando las actividades que le fueron encomendadas y las que sean necesarias para lograr dicho cumplimiento. En ese sentido, no se considerarán dentro de este ámbito a los accidentes ocurridos durante el desarrollo del campeonato deportivo de la empresa o la fiesta de fin de año. La razón es, que en dichos eventos no existe entre el

empleador y el trabajador un estado de sujeción, así como tampoco su participación en ellos confluye al logro de las labores a su cargo.

3.4 Tipos de accidentes de trabajo

El derecho a la seguridad y salud determina que el trabajador debe ser protegido de todo daño que pueda incidir sobre este. En consideración a ello, un accidente de trabajo será todo suceso que genere un daño, independientemente del grado de afectaciones que ocasione al individuo. Por tal razón, el Decreto Supremo 005-2012-TR establece, que de acuerdo a la gravedad de las lesiones, el accidente puede clasificarse en tres tipos:

- a) Accidente leve; cuya lesión tiene un grado de afectación de corto plazo en el trabajador, por lo que la evaluación médica determina que este se encuentra en capacidad suficiente de retornar a sus labores como máximo al día siguiente.
- b) Accidente incapacitante; cuyo grado de la lesión implica un daño complejo para el cuerpo del trabajador, por lo que la afectación involucra un mediano y largo plazo para su recuperación.
  - Total temporal; cuando el suceso dañino termine por generar una lesión que imposibilite la utilización del organismo durante un tiempo.
  - Parcial permanente; cuando el suceso dañino genera la “pérdida anatómica o funcional” (Decreto Supremo 005-2012-TR, Glosario de Términos) de manera parcial sobre un órgano.
  - Total permanente; cuando la lesión deviene en un menoscabo sobre el carácter fisiológico o funcional total del órgano.
- c) Accidente mortal; cuando el producto del hecho generador del accidente de trabajo es la muerte del trabajador.

3.5 Información estadística sobre los accidentes de trabajo en el Perú

Según los Boletines Estadísticos Mensuales de Notificaciones de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Profesionales emitido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo²⁹, durante los años 2012 al 2018 acontecieron 126, 326 accidentes de trabajo en Perú.

De manera específica, los datos más relevantes que se desprenden de dichos boletines informativos han sido desagregados en tres tablas distintas, a efectos de facilitar la lectura de los mismos. En primer lugar, respecto a la Tabla 1, correspondiente a los accidentes de trabajo registrados en el Perú:

- a) El rango de accidentes de trabajo acontecidos anualmente oscila como mínimo entre 15488 (año 2012) y como máximo entre 20941 (año 2015).
- b) Durante el año 2012 a 2018, el sexo masculino registra el mayor número de casos de accidentes de trabajo.
- c) Durante el año 2012 a 2018, la actividad económica que registra mayores casos de accidentes laborales es el correspondiente a la industria manufacturera, que en el año 2015 registró el pico más alto con 5371 casos de lesiones.
- d) Durante el año 2012 a 2018, la actividad económica que registra menores casos de accidentes laborales es el correspondiente a la intermediación financiera, que en el año 2015 registró el pico más alto con 19 casos de lesiones.
- e) Durante el año 2012 a 2018, se han registrado 60, 022 casos de accidentes leves, cuyo pico más alto ocurrió en el año 2016 con 11173 casos y el más bajo, año 2014 con 5092.
- f) Durante el año 2012 a 2018, se han registrado 5, 935 casos de accidentes incapacitantes de carácter parcial permanente, cuyo pico más alto ocurrió en el año 2018 con 3392 casos y el más bajo, año 2012 con 57.

---

²⁹ A partir de este momento se denominará al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo como “MTPE”.

- g) Durante el año 2012 a 2018, se han registrado 54, 182 casos de accidentes incapacitantes de carácter total temporal, cuyo pico más alto ocurrió en el año 2015 con 12, 496 casos y el más bajo, año 2017 con 6198.
- h) Durante el año 2012 a 2018, se han registrado 234 casos de accidentes incapacitantes de carácter total permanente, cuyo pico más alto ocurrió en el año 2015 con 70 casos y el más bajo, año 2013 con 12.
- i) Durante el año 2012 a 2018, se han registrado 1, 166 casos de accidentes mortales, cuyo pico más alto ocurrió en el año 2012 con 189 casos y el más bajo, año 2014 con 128.

Respecto a la Tabla N° 2, sobre los accidentes de trabajo según el agente causante, registrados en el Perú, se evidencian los siguientes datos relevantes:

- a) Durante los años 2012 a 2018, los principales tres agentes causantes de la mayor cantidad de accidentes de trabajo son:
  - Herramientas (portátiles, manuales, mecánicos, eléctricas), con un total de 10825 casos de accidentes de trabajo como consecuencia de dicho agente.
  - Máquinas y equipos en general, con un total de 7923 casos de accidentes de trabajo como consecuencia de dicho agente.
  - Pisos, con un total de 4922 casos de accidentes de trabajo como consecuencia de dicho agente.
  -
- b) Durante los años 2012 a 2018, los tres agentes causantes de la menor cantidad de accidentes de trabajo son:
  - Vegetales, con un total de 33 casos de accidentes de trabajo como consecuencia de dicho agente.
  - Líneas o cañerías de desagüe, con un total de 44 casos de accidentes de trabajo como consecuencia de dicho agente.

- Archivos, con un total de 73 casos de accidentes de trabajo como consecuencia de dicho agente. Es el único que durante el período analizado, evidencia un incremento en cuanto a la generación de accidentes.

Finalmente, respecto a la información recopilada en la Tabla N° 3, sobre los accidentes de trabajo según la forma, registrados en el Perú, se evidencian los siguientes datos relevantes.

a) Durante los años 2012 a 2018, las tres principales formas en que acontecieron los accidentes de trabajo son:

- Golpes por objetos (excepto caídas), con un total de 21709 casos de accidentes de trabajo provocados de dicha manera.
- Caída de personas a nivel, con un total de 12853 casos de accidentes de trabajo provocados de dicha manera.
- Esfuerzos físicos o falsos movimientos, con un total de 12825 casos de accidentes de trabajo provocados de dicha manera.

b) Durante los años 2012 a 2018, las tres formas en que acontecieron la menor cantidad de accidentes de trabajo son:

- Exposición al frío, con un total de 8 casos de accidentes de trabajo provocados de dicha manera.
- Contacto con frío, con un total de 15 casos de accidentes de trabajo provocados de dicha manera.
- Falla en mecanismos para trabajos hiperbáricos, con un total de 23 casos de accidentes de trabajo provocados de dicha manera.

4 EL MODELO DEL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

4.1 Los alcances del régimen de la Seguridad y Salud en el Trabajo

La Seguridad y Salud en el Trabajo³⁰ es el régimen que tutela el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores, por lo que su marco normativo busca garantizar un ambiente laboral saludable acorde con la dignidad de los trabajadores y que incentive la productividad empresarial. Para lograrlo, configura un modelo de protección basado en la prevención de los riesgos laborales, lo que implica reducir al máximo la causa de dichos riesgos³¹ (OIT, 2013). Al respecto, la OIT (2009) señala que la SST es definida de la siguiente manera:

La Seguridad y Salud en el Trabajo se define como la ciencia de la anticipación, el reconocimiento, la evaluación y el control de los riesgos derivados del lugar de trabajo o que se producen en el lugar de trabajo que pueden poner en peligro la salud y el bienestar de los trabajadores, teniendo en cuenta su posible impacto en las comunidades cercanas y el medio ambiente en general. (p. 2)

Así, la SST debe ser entendida como la disciplina que busca evitar toda afectación al bienestar de los trabajadores a partir de la gestión de los riesgos laborales, desde su origen

---

³⁰ A partir de este momento se denominará a la Seguridad y Salud en el Trabajo como “SST”.

³¹ Sobre el objeto de la política nacional de SST: “Esta política tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo” (Convenio 155: art. 4.2). Al respecto, la Guía sobre el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores emitido por la OIT (2013), señala que dicha disposición es el reconocimiento institucional que los riesgos son inherentes al ambiente donde se realizan labores. Por ende, el objetivo de la política estará orientado a la desaparición de dichos riesgos, dentro de lo razonable y factible.

hasta su control adecuado. Ello representa una priorización de la estrategia preventiva sobre cualquier otra, toda vez que esta permite garantizar un ambiente de trabajo saludable.

Benjamin O. Alli³² (2008b) señala que la SST es un tema relevante en la actualidad, debido a que el fenómeno de la globalización ha repercutido en el mundo laboral al desarrollar nuevas tendencias sobre las organizaciones productivas que implican que el trabajador enfrente mayor exposición a peligros y riesgos laborales. Dicha circunstancia generó una preocupación mundial por identificar y establecer un régimen que comprenda las medidas de protección más adecuadas en el trabajo. En ese escenario, la normativa de la OIT brinda las directrices generales sobre las que se configura un sistema de SST efectivo, por lo que diversos países se han amparado en esta para desarrollar un marco jurídico sobre la materia³³. De ahí que el régimen de la OIT constituya el esquema fundamental de la SST. Alli (2008) identifica que el marco normativo de la OIT está compuesto de ciertos principios fundamentales, los que a nuestro criterio pueden ser resumidos en tres consideraciones principales, como a continuación se indica:

- a) La SST reconoce un nivel de seguridad adecuada para el trabajador. En base a este, desarrolla un conjunto de principios mínimos que todo sistema de SST debe contener para garantizar un ambiente laboral seguro y saludable.

---

³² Médico de profesión. Profesor y consultor en el Departamento de Medicina Comunitaria de la Universidad de Zimbabwe, Harare. Fue Senior Manager de la OIT en Ginebra. Así como también especialista técnico superior en Seguridad y Salud Ocupacional en el Equipo Multidisciplinario de la OIT en Etiopía y en la sede de la OIT de Ginebra.

³³ Alli (2008) señala que la normativa de la SST de la OIT ha tenido un gran impacto en el establecimiento de los estándares normativos de diversos Estados, a pesar que muchos de estos no han ratificado los principales Convenios y Recomendaciones de dicha institución. Así afirma lo siguiente: “By the end of October 2007, just one member State had ratified Convention No. 187, while 50 member States had ratified Convention No. 155 and 26 had ratified Convention No. 161. The practical impact of these instruments, however – at least of Conventions No. 155 and No. 161 – has been much wider than the number of ratifications might suggest, because many countries, although unable to proceed to ratification, have implemented the principles embodied in these instruments. This was confirmed by the principles embodied in these instruments. This was confirmed by the results of a survey of member States on activities related to ILO standards in the area of occupational safety and health, carried out in 2002 to assess the coherence, relevance and impact of ILO OSH instruments” (p. 12-13). El Perú no fue ajeno a esta actuación. Al respecto, la Exposición de Motivos del Decreto Supremo 005-2012-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece que la normativa de la OIT ha sido tomada como referente doctrinario para la configuración del régimen de SST peruano, a pesar que los convenios principales sobre la materia (Convenio 155, Convenio 161, Convenio 187) no se encuentran a la actualidad ratificados por el Perú (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2012).

- b) La tutela que esboza la SST se basa en la prevención de los riesgos laborales y medidas de protección (o reparación) de los daños derivados de estos.
- c) Las obligaciones que asigna la SST se circunscriben al principio de la razonabilidad.

4.2 El nivel de la seguridad adecuada a favor de los trabajadores

La SST es uno de los elementos necesarios para gozar de trabajo decente³⁴ (Alli, 2008). En ese sentido, todo Estado debe garantizar un umbral mínimo de seguridad a sus trabajadores, cuyo contenido se desprende de los derechos reconocidos en los principales instrumentos normativos de la OIT³⁵, los cuales son los siguientes:

a) Respecto al carácter general aplicable a todos los trabajadores:

- Convenio 187, sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.
- Convenio 155, sobre seguridad y salud de trabajadores.
- Convenio 161, sobre los servicios de salud en el trabajo.

b) Respecto a la regulación de los riesgos específicos:

b.1. Riesgos físicos:

- Convenio 119, sobre la protección de maquinaria.
- Convenio 127, sobre el peso máximo.
- Convenio 148, sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones).

---

³⁴ “Occupational safety and health is a key element in achieving sustained decent working conditions and strong preventive safety cultures” (Alli, 2008, p. viii).

³⁵ Alli (2008) señala que el estándar normativo de SST está compuesto por un conjunto de Convenios y Recomendaciones de la OIT, los cuales si bien establecen los parámetros fundamentales de seguridad para cada actividad o trabajador, cubren las condiciones más importantes para brindar bienestar en el aspecto laboral. Así, menciona: “international labour standards covering general conditions of employment, social security, and the employment of women, children and other categories of workers also have a bearing on safety, health and the working environment. Moreover, a series of Conventions and Recommendations specifically covers the health, safety and welfare of seafarers” (p.13).

- Convenio 174, sobre la prevención de accidentes industriales mayores.

b.2. Sustancias y agentes peligrosos

- Convenio 115, sobre la protección contra las radiaciones.
- Convenio 139, sobre el cáncer profesional.
- Convenio 162, sobre el asbesto.
- Convenio 170, sobre los productos químicos.

c) Respecto a la rama de la actividad:

- Convenio 120, sobre la higiene (comercio y oficinas).
- Convenio 167, sobre seguridad y salud en construcción.
- Convenio 176, sobre seguridad y salud en las minas.
- Convenio 184, sobre la seguridad y salud en la agricultura.

El conjunto de derechos reconocidos en estas normas representa el estándar que asegura adecuadamente a los trabajadores, dentro de un sistema que fomenta la prevención razonable y factible de los riesgos laborales.

Las normas que configuran el nivel de seguridad adecuado no solo establecen los derechos mínimos de los trabajadores, sino que además determinan los principios fundamentales de la SST que son aplicables a todas las industrias y actividades productivas³⁶ (Alli, 2008). Estos son:

- a) Todos los trabajadores gozan de derechos³⁷: cada trabajador tiene derecho a gozar de condiciones laborales decentes, lo cual implica en específico que se le reconozca las siguientes prerrogativas:

---

³⁶ “The ILO Conventions and Recommendations on occupational safety and health embody principles which define the rights of workers in this field as well as allocating duties and responsibilities to the competent authorities, to employers and to workers” (Alli, 2008, p.10).

³⁷ “All workers have rights. Workers, as well as employers and governments, must ensure that these rights are protected and must strive to establish and maintain decent working conditions and a decent working

- Las labores deben desarrollarse en un ambiente seguro y saludable.
  - Las condiciones de trabajo deben estar vinculadas a asegurar el bienestar y la dignidad humana de los trabajadores.
  - El trabajo debe ofrecer la posibilidad del desarrollo personal del trabajador.
  - Debe establecerse una política sobre SST tanto a nivel nacional como en los distintos niveles empresariales. Esta debe ser comunicada a los integrantes del sistema de SST, para que sea de conocimiento público³⁸.
- b) Debe establecerse un sistema de SST a nivel nacional, el cual se configure en atención a mecanismos convenientes para desarrollar una cultura de prevención. Este debe ser desarrollado y revisado continuamente³⁹.
- c) Debe establecerse un programa de SST, que implique la implementación, monitoreo, evaluación y revisión continua de las medidas de seguridad determinadas⁴⁰.
- d) La configuración tanto de las políticas, los sistemas y los programas de SST debe tomar en cuenta las opiniones de empleadores y trabajadores. Por ello, es necesario que estos sean consultados sobre el contenido de los instrumentos descritos⁴¹.
- e) Los programas y políticas sobre SST deben tener como objetivo a la prevención y la protección de los trabajadores: todo ambiente de trabajo debe estar circunscrito a un régimen basado prioritariamente en la prevención de los riesgos laborales⁴².
- f) La mejora continua de la SST debe ser promovido: los estándares de SST no son estáticos, estos se van actualizando durante el tiempo conforme a la situación social, progresos

---

environment. More specifically: - work should take place in a safe and healthy working environment; - conditions of work should be consistent with workers' well-being and human dignity; - work should offer real possibilities for personal achievement, self fulfilment and service to society." (Alli, 2008, p. 17).

³⁸ "Occupational safety and health policies must be established. Such policies must be implemented at both the national (governmental) and enterprises levels. They must be effectively communicated to all parties concerned." (Alli, 2008, p. 17).

³⁹ "A national system for occupational safety and health must be established. Such a system must include all the mechanisms and elements necessary to build and maintain a preventive safety and health culture. The national system must be maintained, progressively developed and periodically reviewed." (Alli, 2008, p. 18).

⁴⁰ "A national program on occupational safety and health must be formulated. Once formulated, it must be implemented, monitored, evaluated and periodically reviewed." (Alli, 2008, p. 18).

⁴¹ "Social partners (that is, employers and workers) and other stakeholders must be consulted. This should be done during formulation, implementation and review of all policies, systems and programmes." (Alli, 2008, p. 18).

⁴² "Occupational safety and health programs and policies must aim at both prevention and protection. Efforts must be focused above all on primary prevention at the workplace level. Workplaces and working environments should be planned and designed to be safe and healthy." (Alli, 2008, p. 18).

- tecnológicos y los cambios en el mundo laboral⁴³. Así, la SST implica un dinamismo válido, a efectos de siempre lograr el mantenimiento de ambientes de trabajo saludables.
- g) La información es vital para el desarrollo e implementación de efectivos programas y políticas⁴⁴. A partir de estos datos es posible identificar errores en la gestión de la SST, para así modificar adecuadamente las medidas de seguridad en la empresa.
  - h) La promoción de la salud es el elemento central de la práctica de la salud ocupacional: los esfuerzos en materia de SST deben estar encaminados a brindar bienestar de los trabajadores en su ámbito físico, mental y social⁴⁵.
  - i) Los servicios de salud ocupacional deben cubrir a todos los trabajadores, independientemente de la actividad económica que realicen. De dicha manera se protege y promueve una salud y condiciones de trabajo adecuadas⁴⁶.
  - j) La compensación, rehabilitación y servicios curativos deben ser puestos a disposición de los trabajadores que sufren daños ocupacionales, accidentes y enfermedades vinculadas al trabajo: en búsqueda de evitar el surgimiento de daños irreparables, se deben establecer medidas de atención adecuada e inmediata para los trabajadores que hayan resultado víctimas, de manera que las mismas detengan y/o mitiguen las consecuencias gravosas contra la salud⁴⁷.
  - k) La educación y la capacitación son componentes vitales para el desarrollo de ambientes laborales seguros y saludables: la efectividad de las medidas preventivas está sujeta a que los trabajadores estén informados sobre la existencia de las mismas y tengan entrenamiento en cuanto al modo de actuar diligentemente frente a los riesgos y peligros laborales⁴⁸.

---

⁴³ “Continuous improvement of occupational safety and health must be promoted. This is necessary to ensure that national laws, regulations and technical standards to prevent occupational injuries, diseases and deaths are adapted periodically to social, technical and scientific progress and other changes in the world of work. It is best done by the development and implementation of a national policy, national system and national programme” (Alli, 2008, p. 18).

⁴⁴ “Information is vital for the development and implementation of effective programmes and policies” (Alli, 2008, p. 18).

⁴⁵ “Health promotion is a central element of occupational health practice. Efforts must be made to enhance workers’ physical, mental and social well-being” (Alli, 2008, p. 18).

⁴⁶ “Occupational health services covering all workers should be established. Ideally, all workers in all categories of economic activity should have access to such services, which aim to protect and promote workers’ health and improve working conditions” (Alli, 2008, p. 18).

⁴⁷ “Compensation rehabilitation and curative services must be made available to workers who suffer occupational injuries, accidents and work related diseases. Action must be taken to minimize the consequences of occupational hazards” (Alli, 2008, p. 18).

⁴⁸ “Education and training are vital components of safe, healthy working environments. Workers and employers must be made aware of the importance of establishment safe working procedures and how to do so. Trainers

- l) Trabajadores, empleadores y autoridades competentes tienen responsabilidades, deberes y obligaciones en materia de SST⁴⁹: los trabajadores se encargan de seguir los procedimientos que el empleador le haya comunicado para cuidar su derecho a la seguridad y salud durante el desarrollo de funciones; el empleador debe proveer de la seguridad adecuada en el centro de trabajo; y, las autoridades dirigen, establecen y evalúan las políticas de SST a lo largo del tiempo.
- m) Las políticas deben ser exigibles, por lo que es necesaria la inspección del cumplimiento del régimen de SST por parte de los sujetos obligados⁵⁰.

Los principios descritos buscan que el nivel mínimo de seguridad que debe proveerse a los trabajadores sea cumplido efectivamente. Por ello, se considera que el contenido de los mismos permite desarrollar un ambiente de trabajo seguro y saludable. De ahí que estos principios sean identificados dentro del marco jurídico de SST de los países que cuentan con un régimen que tutela el derecho a la seguridad y salud.

4.3 El modelo preventivo y protector de los riesgos laborales

4.3.1 La prevención y sus características

La SST tiene como objetivo principal desarrollar un ambiente laboral seguro y saludable, debido a que este satisface los intereses de los trabajadores, empleadores y el gobierno:

- a) Respecto a los trabajadores, la protección de su derecho a la seguridad y salud en el trabajo permite que mantengan su bienestar laboral y personal a lo largo del tiempo.
- b) Respecto a los empleadores, permite que se asegure el buen funcionamiento y productividad de su organización.

---

must be trained in areas of special relevance to particular industries, so that they can address the specific occupational safety and health concerns” (Alli, 2008, p. 19).

⁴⁹ “Workers, employers and competent authorities have certain responsibilities, duties and obligations” (Alli, 2008, p. 19).

⁵⁰ “Policies must be enforced. A system of inspection must be in place to secure compliance with occupational safety and health measures and other labour legislation” (Alli, 2008, p. 19).

- c) Respecto al gobierno, permite la protección al interés público al evitar siniestros que atenten contra los derechos fundamentales de los trabajadores y empleadores.

De acuerdo con la normativa de la OIT, la estrategia más adecuada para alcanzar armónicamente los intereses descritos es la prevención de los riesgos laborales⁵¹(Alli, 2018). Al respecto, El Convenio 155 señala que la política nacional sobre la que se fundamenta en régimen de la SST comprende el siguiente criterio:

Esta política tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo (Convenio 155: art. 4.2).

Según indica la OIT (2005), la prevención es definida de la manera siguiente:

Prevenir supone gestionar, prever, planificar y comprometerse para anticiparse a los peligros, evaluar los riesgos y adoptar medidas antes de que ocurra un accidente o se contraiga una enfermedad (p.1).

La prevención es la estrategia basada en la antelación de los riesgos laborales. Su objetivo es evitar que estos se conviertan en daños irreparables que atenten contra el bienestar de los

---

⁵¹ Alli (2008) afirma que la prevención es la estrategia económicamente más beneficiosa a implementar en el régimen de SST, pues permite reducir los costos derivados de los daños laborales: “Since most hazardous conditions at work are in principles preventable, efforts should be concentrated on primary prevention at the workplace, as this offers the most cost-effective strategy for the elimination and control” (p. 105). Al respecto, este autor señala que todo accidente laboral y enfermedad profesional se traduce en costos exorbitantes de tres categorías: 1. Pérdida de personal calificado; 2. Costos materiales, tales como daños a la maquinaria o equipos para producción; y 3. Altos costos operacionales, como consecuencia de invertir en la asistencia médica, pago compensatorio y reparo de los objetos de trabajo (“Loss of skilled and unskilled but experienced labour; material loss, i.e. damage to machinery and equipment well as spoiled products; and high operational costs through medical care, payment of compensation, and repairing or replacing damaged machinery and equipment” (p. 105). Por ende, la instauración de una gestión preventiva de los riesgos laborales, permite que estos daños no logren materializarse, con lo que se beneficia tanto a trabajadores, empleadores y el gobierno.

trabajadores. Para ello, apuesta por el establecimiento de un sistema de gestión de riesgos, que considera los siguientes factores:

- a) Existen riesgos laborales evitables e inevitables (Toscani, 2012). El grado de efectividad de las medidas de seguridad depende del estado de tecnología existente en un momento determinado. Por ende, la posibilidad de desaparecer un riesgo dependerá del nivel de desarrollo técnico de dichas medidas⁵² (Alli, 2018). En reconocimiento de tal situación, el sistema de gestión de riesgos se sujeta a una jerarquía de acciones realistas, que busca eliminar los riesgos evitables y controlar los inevitables.
- b) La prevención supone que se garantice la seguridad de los trabajadores, dentro de lo que resulte razonable y factible⁵³ (Convenio 155: art. 4.1.2., art. 16; Alli, 2008). Debido a que la SST busca armonizar los intereses de trabajadores, empleadores y gobierno, el modelo de protección no puede suponer una tutela exclusiva de los primeros a expensas del sacrificio absoluto de los dos últimos. En ese sentido, el sistema de gestión de riesgos debe comprender un conjunto de medidas dirigidas a brindar el máximo nivel de seguridad a los trabajadores, dentro de lo técnico y económicamente posible. Esto es, que no se puede exigir que el empleador instaure un sistema basado en elementos inexistentes y/o cuya integración exceda gravosamente el costo de mantener el adecuado desarrollo de una empresa promedio, conforme al sector que pertenezca.

En consideración a los puntos descritos, el régimen preventivo está dirigido a asegurar el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores dentro de lo adecuado. Esto no significa que la SST exija la no existencia absoluta de los riesgos laborales. Por el contrario, reconoce que ello es prácticamente imposible, por lo que apuesta por un sistema que gestione los riesgos desde su origen para así evitar daños al derecho a la seguridad y salud.

---

⁵² “How particular occupational hazards are prevented depends on the nature of the various causal agents, their mode of action and the severity of the risk” (Alli, 2008, p. 106).

⁵³ El Convenio 155 establece que tanto la política nacional (art. 4, 1.2.) como las acciones a nivel de empresa (art. 16) deben basarse en la prevención de los riesgos laborales, dentro de lo razonable y factible. Asimismo, Alli (2008) afirma lo siguiente: “The planning and design of workplaces should be aimed at establishing working environments that are conducive to physical, psychological and social well-being. This means taking all reasonable precautions to avoid occupational diseases and injuries” (p. 105).

Ahora bien, la estrategia preventiva se circunscribe bajo las siguientes 3 características, las cuales son:

- a) Empleadores y trabajadores son sujetos diligentes.
- b) Empleadores y trabajadores cooperan en la ejecución del sistema de gestión de riesgos laborales.
- c) Empleadores y trabajadores actúan conforme a incentivos dentro del sistema de gestión de riesgos laborales.

4.3.1.1 Empleadores y trabajadores son sujetos diligentes

Todo modelo de seguridad dirigido a evitar daños al derecho a la seguridad y salud requiere que los sujetos involucrados en la organización dirijan su comportamiento bajo una estándar razonable de seguridad⁵⁴. La buena fe que inspira la relación laboral exige que tanto el empleador como el trabajador adopten medidas orientadas a cuidar de ellos mismos y de su contraparte, con el objeto que estos no resulten siendo víctimas de menoscabos en el centro de labores⁵⁵. Bajo dicho concepto, la SST se establece como un régimen que solo ampara a los sujetos diligentes. Esto es, que no debe reconocerse la configuración de derechos en favor de los trabajadores y/o empleadores cuando la conducta de los mismos califique como descuidada y/o negligente.

El comportamiento de cuidado que se espera del empleador y trabajador varía en atención a las circunstancias en las que se encuentran dentro de la empresa. Así, el primero siendo propietario de la referida, está en mejor posición para identificar los riesgos laborales e

---

⁵⁴ Esta afirmación se basa en el principio de SST que señala que trabajadores, empleadores y autoridades competentes tienen responsabilidades, deberes y obligaciones en el presente régimen (Alli, 2008). Al respecto, remitirse al principio I) descrito en el sub capítulo 4.1.2.

⁵⁵ Respecto al deber de cuidado del empleador, Alli (2008) señala lo siguiente: “The safety and health policy should reflect the responsibility of employers to provide a safe and healthy working environment. The measures they need to be taken will vary depending on the branch of economic activity and the type of work performed” (p. 46). Por su parte, respecto al deber de seguridad del trabajador y el vínculo con el empleador, autor referido afirma lo siguiente: “workers have a duty to take care of their own safety... In order to take care of their own safety and health, workers need to understand occupational risks and dangers. They should therefore be properly informed of hazards and adequately trained to carry out their tasks safely” (p.19-20).

implementar las acciones adecuadas para contrarrestarlos⁵⁶ (Alli, 2008). Por ello, es comprensible que en tanto actúe de forma razonable, escogerá las medidas más idóneas para que la empresa no detenga su productividad, ya sea por pérdida o menoscabo de los recursos humanos. En cuanto al trabajador, debido a que el cumplimiento de sus funciones requiere que se mantenga en contacto con los peligros y riesgos laborales, está en mejor posición para reconocerlos y tomar las decisiones inmediatas que eviten el surgimiento de daños. Evidentemente, la conducta adecuada que se espera del trabajador estará sujeta a que en primera instancia, el empleador haya brindado información y capacitación idónea a este⁵⁷ (Alli, 2008). Pues de lo contrario el primero no tendrá las herramientas para salvaguardar su bienestar más que el que se puede esperar de una persona ordinaria.

4.3.1.2 Empleadores y trabajadores cooperan en la ejecución del sistema de gestión de los riesgos laborales

La prevención requiere de la cooperación entre empleadores y trabajadores para alcanzar un ambiente de trabajo saludable. Dicha estrategia asigna una participación activa a ambos sujetos en la ejecución de las medidas de seguridad⁵⁸ (Alli, 2008). El empleador está obligado ante sus trabajadores a brindarles información suficiente sobre los riesgos en el trabajo que ocupan; asegurarse que dicha información haya sido recibida por estos de manera idónea; otorgar capacitaciones apropiadas para que puedan encargarse de su protección personal y de terceros; y cuando resulte conveniente, consultar las apreciaciones que tengan sobre el sistema de gestión de riesgos aplicado en la empresa⁵⁹ (Alli, 2008). Por parte de los

---

⁵⁶ “Because occupational hazards arise at the workplace, it is the responsibility of employers to ensure that the working environment is safe and healthy. This means that they must prevent, and protect workers from, occupational risks (Alli, 2008, 20)”.

⁵⁷ “Workers need to know not only how to do their jobs, but also how to protect their lives and health and those of their co-workers while working. Within enterprises, managers and supervisors are responsible for ensuring that workers are adequately trained for the work that they are expected to undertake” (Alli, 2008, p. 21).

⁵⁸ Alli (2008) señala que tanto empleadores como trabajadores tienen obligaciones de cooperar con el sistema de SST, de la siguiente manera: “Employers have various obligations with regard to providing a safe and healthy workplace, and workers should, in the course of performing their work, cooperate in order to enable their employer to fulfil those obligations. Their representatives in the undertaking must also cooperate with the employer in the field of occupational safety and health. Employee participation has been identified as a key precondition of successful OSH management and major contributing factor in the reduction of occupational diseases and injuries” (p. 52).

⁵⁹ “The enterprise’s safety and health policy should therefore encourage workers and their representatives to play this essential role: specifically, it should ensure that they are given adequate information on measures taken by the employer to secure occupational safety and health, appropriate training in occupational safety and

trabajadores, deben cumplir con las instrucciones sobre SST dadas por el empleador; usar de forma adecuada los equipos de seguridad personal; reportar ante sus supervisores los peligros y riesgos que sean identificados durante la ejecución de sus labores; y, comunicar inmediatamente sobre la existencia de accidentes vinculados con el trabajo o que ocurran dentro del centro laboral⁶⁰(Alli, 2008). Así, la prevención implica que la gerencia gestione las medidas de seguridad y las comunique a toda la organización empresarial, para que el mensaje alcance a los administradores, supervisores y obreros, quienes sistemáticamente posibilitarán la creación de un espacio de trabajo basado en condiciones de dignidad (Bohórquez, 2014).

4.3.1.3 Empleadores y trabajadores actúan conforme a incentivos dentro del sistema de gestión de riesgos laborales.

La prevención incentiva conductas idóneas para la creación de un ambiente de trabajo seguro y saludable. En el caso de los empleadores, el régimen fomenta a que se hagan cargo de la gestión de los riesgos laborales en la empresa. De cumplirlo, se reducirá la probabilidad que surjan accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. Ello representa no tener que incurrir en costos por reparación de daños (recursos económicos, humanos, materiales, reputación, etc). En consecuencia, cumplir con las obligaciones de seguridad es equivalente a contar con una empresa saludable, dentro de lo razonable y factible. Dicha circunstancia promueve a que el empresario dirija sus mayores esfuerzos a establecer un marco de seguridad acorde con su organización productiva. Si el empleador demuestra una conducta diligente en la gestión de los riesgos, los trabajadores también estarán incentivados a ser prudentes en la ejecución de sus labores⁶¹ (Alli, 2008). Pues, en caso ocurra un infortunio

---

health, and the opportunity to enquire into and be consulted by the employer on all aspects of occupational safety and health associated with their work” (Alli, 2008, p. 47-48).

⁶⁰ “In particular, workers have a duty to: take reasonable care for their own safety and that of other persons who may be affected by their acts or omissions; comply with instructions given for their own safety and health, and those of others, and with safety and health procedures; use safety devices and protective equipment correctly (and not render them inoperative); report promptly to their immediate supervisor any situation which they have reason to believe could present a hazard and which they cannot themselves correct; report any accident or injury to health which arises in the course of or in connection with work” (Alli, 2008, p. 48).

⁶¹ “If management demonstrates in words and action, through policies, procedures and financial incentives, that it is committed to workers’ safety and health, then supervisors and workers will respond by ensuring that work is performed safely throughout the Enterprise” (Alli, 2008, p.51).

como consecuencia exclusiva del comportamiento inadecuado del trabajador, no representará que la empresa haya dejado de calificar como un ambiente seguro.

La OIT reconoce que la prevención goza de las características más convenientes para minimizar el número de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en el mundo. Por ello, fomenta a que cada Estado desarrolle una cultura basada en este principio, la cual se define como a continuación se indica:

Se refiere a una cultura en la que el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable se respeta en todos los niveles, en la que el gobierno, los empleadores y los trabajadores participan activamente en iniciativas destinadas a asegurar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos, y en la que se concede la máxima prioridad al principio de prevención (Convenio 187: art. 1.d).

Si bien la prevención ofrece ventajas de carácter humano y económico que la hacen relevante en la normativa de la OIT, el régimen de la SST reconoce que el modelo debe complementarse con otras medidas que fomenten la protección del trabajador.

4.3.2 La protección

El régimen de SST debe basarse en la prevención y protección del derecho a la seguridad y salud de los trabajadores⁶². El primero consiste en evitar los riesgos laborales a través de un sistema de gestión de riesgos; el segundo, asegurar el mantenimiento del bienestar del trabajador a través de obligaciones específicas a cargo del empleador. En buena cuenta, ambas estrategias son complementarias⁶³.

---

⁶² Al respecto, remitirse al principio m) y el k) descrito en el sub capítulo 4.1.2.

⁶³ Ello se desprende de la afirmación de la OIT (2009), que a través de la Conferencia Internacional del Trabajo, en su 98° Reunión, señalaba que previo a 1981, la normativa promovida por la OIT no se basaba en la prevención de los riesgos laborales, sino en la absoluta protección de los trabajadores. Esta última refiere solo

La protección está orientada a establecer normas determinadas de seguridad para que el derecho a la seguridad y salud no sea menoscabado. Por un lado, se encuentran las medidas que establecen estándares mínimos de protección de los trabajadores de sectores peligrosos en cuanto a la exposición de sustancias y materiales, o de los grupos de trabajadores en situación de riesgo (discapacitados, niños, adolescentes, mujeres embarazadas, migrantes, etc)⁶⁴ (Alli, 2008). Por el otro, están presentes los servicios de salud ocupacional, que no se limitan a la prevención de los riesgos laborales, sino que aplican incluso después que haya acontecido un daño sobre el trabajador. Por ejemplo, las prestaciones de primeros auxilios, los servicios de curación y rehabilitación, que si bien no refieren a la estrategia preventiva de la SST, aseguran que el trabajador sea asistido para retornar a la situación en la que se encontraba previamente al infortunio en el trabajo⁶⁵.

La SST exige que el empleador asuma la obligación de brindar los servicios de salud de trabajo, pudiendo ser inmediatos como los primeros auxilios y de urgencias (Convenio 161, sobre los servicios de salud en el trabajo y Recomendación 171), o mediatos como tratamiento de los trabajadores afectados, curación y rehabilitación⁶⁶. Asimismo, el empleador es quien debe acreditar que cada uno de sus trabajadores se encuentre registrado en el seguro contra accidentes de trabajo que exista en su ordenamiento jurídico, de manera que ninguno de ellos sea expuesto a no recibir la reparación adecuada cuando sean víctimas de daños (Convenio 102).

---

al establecimiento de políticas rígidas y lineales, que buscan determinar condiciones específicas de tutela a favor del trabajador. En cambio, la prevención es una estrategia que promueve un procedimiento encaminado a mejorar continuamente la seguridad del trabajador.

⁶⁴ “Priority must be given to workers in the most hazardous occupations and sectors, such as mining, construction or agriculture, or where working relationships or conditions create particular risks, such as very long working hours, exposure to hazardous chemicals, work in isolation and work by migrants, etc” (Alli, 2008, p.183).

⁶⁵ Alli (2008) señala que los servicios de salud se basan en la prevención, pero establecen obligaciones específicas para que se mantenga la seguridad en el trabajo, facilitando que el trabajador se encuentre en óptimas condiciones físicas y psíquicas: “the requirements for establishing and maintaining a safe and healthy working environment which will facilitate optimal physical and mental health in relation to work” (p. 81).

⁶⁶ Al respecto, Rantanen y Fedotov (s.f) señalan que la Recomendación 171 promueve el establecimiento de servicios sanitarios preventivos y curativos. Dentro de estos últimos, se pueden encontrar la rehabilitación, adaptación del trabajo de los trabajadores, entre otros.

La protección referida a los servicios de salud ocupacional no tienen carácter indemnizatorio o implica asumir que el empleador es responsable civil por los daños de sus trabajadores. Dicha protección que establece el régimen de SST es una obligación al igual que la prevención, pero que aplica incluso después que haya acontecido el infortunio laboral.

4.4 El modelo de seguridad razonable

El empleador se encuentra obligado a brindar seguridad a sus trabajadores, dentro de lo razonable y factible. Este criterio se encuentra reconocido en el Convenio 155 de la OIT, y reconoce que las obligaciones de seguridad no son absolutas, sino que estas deben ser cumplidas dentro de los límites objetivos que existen en la realidad. Al respecto, Páramo y Bueno (2018), comentan que este precepto debe ser comprendido como el hecho que “al empresario solo puede exigírsele lo que está a su alcance pero no lo que es imposible desde el punto de vista fáctico o técnico” (p.58).

La razonabilidad se traduce en un modelo jerárquico de actuaciones concretas que comprende lo siguiente⁶⁷:

- a) Eliminar los riesgos evitables;
- b) Controlar los riesgos desde el origen o fuente, cuando estos resulten inevitables;
- c) Minimizar los riesgos a través de la instauración de un sistema de trabajo seguro.
- d) En el supuesto que las anteriores medidas no sean suficientes y el riesgo persista, otorgar equipos de protección personal a los trabajadores.

Este orden de medidas como parte del criterio de la razonabilidad se encuentra establecido en las Directrices ILO-OSH 2001, que refieren a las reglas que la OIT considera pertinentes dentro de todos los sistemas de gestión de la SST. Estas mismas se encuentran albergadas en diversas normas voluntarias cuya finalidad es la prevención de los riesgos laborales, tales

---

⁶⁷ El modelo jerárquico está descrito por Alli (2008) como parte de las obligaciones del empleador: “Box 13 Hierarchy of preventive and protective measures” (p.48).

como la norma OHSAS (*Occupational Health and Safety Management Systems*) 18001 del año 2007 y 45001 del año 2018 (Páramo y Bueno, 2018).

El hecho que el régimen de SST establezca su prevención conforme al modelo descrito es reconocer que no todos los riesgos son evitables, y por ende el deber de seguridad del empleador no es absoluto. En ese sentido, se afirma que el empresario debe aplicar sus mayores esfuerzos para mantener un ambiente de trabajo saludable, siempre que ello sea posible en las circunstancias específicas del caso.

5 EL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO APLICABLE AL PERÚ

5.1 El marco jurídico de la Comunidad Andina de las Naciones sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo

La CAN es un organismo de integración regional conformado por el Perú, Colombia, Bolivia y Ecuador. Tiene por finalidad crear un ordenamiento jurídico especial aplicable a sus Países Miembros, que sirva para defender los intereses comunes de forma integral⁶⁸. Su marco comunitario andino se erige como un Derecho para toda la región referida, el cual introduce los parámetros sobre diversos temas que deben ser reconocidos por los ordenamientos jurídicos de los países que lo conforman (Plata & Yepes, 2009).

5.1.1 Características de la normativa comunitaria andina

Sobre las características del marco comunitario andino, Lorena Oyarzún (2009) refiere que este se basa en los tres principios siguientes:

a) El traslado de competencias a organismos internacionales:

El Sistema Andino de Integración se encuentra conformado por diversos órganos a los cuales se les ha atribuido funciones normativas, ejecutivas, judiciales, deliberantes, entre otras. Respecto al tema socio laboral, el Protocolo Sustitutorio del Convenio Simón Rodríguez establece que esta institución tiene como principal objetivo el de coordinar las políticas comunitarias correspondientes a, entre otras, la SST⁶⁹.

b) Supremacía del derecho comunitario sobre el interno:

---

⁶⁸“El presente Acuerdo tiene por objetivos promover el desarrollo equilibrado y armónico de los Países Miembros en condiciones de equidad, mediante la integración y la cooperación económica y social” (Acuerdo de Integración Subregional Andino: art.1).

⁶⁹“Son objetivos del Convenio Simón Rodríguez...Definir y coordinar las políticas comunitarias referentes al fomento del empleo, la formación y capacitación laboral, la salud y seguridad en el trabajo, la seguridad social, las migraciones laborales; así como otros temas que puedan determinar los Países Miembros” (Protocolo Sustitutorio del Convenio Simón Rodríguez: art. 2, inc b).

Las normas emitidas por los órganos competentes de la CAN prevalecen sobre las nacionales. Ello, debido a que el Derecho de la integración comunitaria se basa en la noción de la supranacionalidad derivada de sus Tratados constitutivos, tales como el Acuerdo de Cartagena y el Tratado Modificadorio del Tribunal Andino de Justicia (Plata & Yepes, 2009).

c) Efecto directo de las normas comunitarias:

La supranacionalidad del marco comunitario se manifiesta a través de la aplicación directa e inmediata de las normas emitidas por sus órganos correspondientes. En ese sentido, el Tratado Modificadorio del Tribunal Andino de Justicia señala que las Decisiones (leyes comunitarias) son obligatorias para los Países Miembros desde su publicación en la Gaceta Oficial del Acuerdo⁷⁰.

Las características anteriormente expuestas asignan a la normativa comunitaria de la CAN un rol trascendental dentro del tratamiento de cada uno de los regímenes que configura, toda vez que esta determina los lineamientos preeminentes que deben ser desarrollados o complementados mediante el ordenamiento interno de los Países Miembros.

5.1.2 Aspectos generales de la normativa comunitaria andina sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo

El Protocolo Sustitutorio del Convenio Simón Rodríguez ha determinado una agenda socio laboral a desarrollar por la CAN, con el objeto de mejorar el nivel de vida de sus habitantes, como a continuación se indica:

---

⁷⁰ “Las Decisiones obligan a los Países Miembros desde la fecha en que sean aprobadas por el Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores o por la Comisión de la Comunidad Andina” (Tratado Modificadorio del Tribunal Andino de Justicia: art.2).

“Las Decisiones del Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores o de la Comisión y las Resoluciones de la Secretaría General serán directamente aplicables en los Países Miembros a partir de la fecha de su publicación en la Gaceta Oficial del Acuerdo, a menos que las mismas señalen una fecha posterior” (Tratado Modificadorio del Tribunal Andino de Justicia: art. 3).

Son objetivos del Convenio Simón Rodríguez:

Definir y coordinar las políticas comunitarias referentes al fomento del empleo, la formación y capacitación laboral, la salud y seguridad en el trabajo, la seguridad social, las migraciones laborales (Protocolo Sustitutorio del Convenio Simón Rodríguez: art. 2, inc. b).

En atención a ello, el régimen actual de la SST está compuesta por la Decisión 584, que aprueba el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Resolución 957, Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. La primera fue publicada en la Gaceta Oficial del Acuerdo de Cartagena el 13 de mayo de 2004; la segunda, el 26 de setiembre de 2005. Debido a que las normas comunitarias son de aplicación directa e inmediata al ordenamiento jurídico de cada país miembro, el régimen comunitario de SST actual ingresó en vigencia en el Perú a partir de la fecha de la publicación mencionada.

Por otro lado, cabe destacar que el régimen de SST establecido por la CAN goza de influencia de la normativa de la OIT, debido a que el proyecto de su marco jurídico fue elaborado con el apoyo del Equipo Técnico Multidisciplinario de dicha institución⁷¹. Es decir, que la Decisión 584 y la Resolución 957 de la CAN, han sido configuradas en base al contenido del régimen de SST de la OIT, lo que implica que esta se base en las características descritas en el capítulo 4 de la presente investigación.

5.1.3 Aspectos relevantes del contenido de la normativa comunitaria andina sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo

La CAN establece que el régimen de la SST aplicable a sus países miembros se sujeta al objeto siguiente:

---

⁷¹ “El Equipo Técnico Multidisciplinario de la OIT para los Países Andinos elaboró el proyecto de norma andina sobre condiciones de trabajo y seguridad y salud en el trabajo” (OIT, 2003, p. 134).

Las normas previstas en el presente Instrumento tienen por objeto promover y regular las acciones que se deben desarrollar en los centros de trabajo de los Países Miembros para disminuir o eliminar los daños a la salud del trabajador, mediante la aplicación de medidas de control y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

Para tal fin, los Países Miembros deberán implementar o perfeccionar sus sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, mediante acciones que propugnen políticas de prevención y de participación del Estado, de los empleadores y de los trabajadores (Decisión 584: art.2).

La norma citada reconoce el esquema preventivo del régimen general de SST, cuya finalidad es tutelar los derechos de los trabajadores a partir de acciones orientadas a contrarrestar los riesgos laborales. Para ello, asigna funciones al Estado, a empleadores y trabajadores, pues requiere la cooperación de cada uno de ellos para alcanzar el desarrollo de un ambiente de trabajo saludable.

Para la presente investigación, resultan relevantes las disposiciones que el marco comunitario andino establece a cargo de los empleadores y trabajadores. Ello, debido a que el contenido de las mismas dirige el modo en que el legislador peruano asigna las obligaciones y derechos dentro del régimen interno sobre SST.

5.1.3.1 Las obligaciones del empleador

El Capítulo III de la Decisión 584 establece las obligaciones a cargo del empleador en materia de SST. Estas se dividen en tres aspectos:

- a) La implementación del sistema de gestión de los riesgos en el trabajo;
- b) La garantía de establecer medidas necesarias en el lugar de trabajo; y,
- c) La protección a favor de los trabajadores.

5.1.3.1.1 La obligación de implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

A efectos de alcanzar un ambiente de trabajo saludable, es necesario que el empleador implemente un sistema de gestión de riesgos laborales, denominado como Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo⁷², cuyo concepto es el siguiente:

Conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto establecer una política y objetivos de seguridad y salud en el trabajo, y los mecanismos y acciones necesarias para alcanzar dichos objetivos, estando íntimamente relacionado con el concepto de responsabilidad social empresarial, en el orden de crear conciencia sobre el ofrecimiento de buenas condiciones laborales a los trabajadores, mejorando de este modo la calidad de vida de los mismos, así como promoviendo la competitividad de las empresas en el mercado (Decisión 584: art. 1, inc. j).

La finalidad del SGSST es mejorar la calidad de vida de los trabajadores y promover la competitividad de las empresas en el mercado (Decisión 584: Preámbulo). Ello implica proteger tanto los intereses de los trabajadores como del empleador. Vale decir, que las medidas a establecer no deben arriesgar la seguridad de los trabajadores, así como tampoco el mantenimiento de la empresa. Para cumplirlo, es necesario que el empleador desarrolle un “plan integral de prevención de riesgos” (Decisión 584: art. 11). Este se basa en la implementación de estrategias que combatan y controlen los riesgos laborales, mediante un procedimiento cuyas principales etapas son: la identificación y evaluación de los factores de riesgo; la planificación e implementación de medidas preventivas; evaluación del desempeño de las medidas implementadas; y, adaptación de las mismas para su mejor aplicación posterior (Decisión 584: art. 11).⁷³ Dicha composición de actividades debe responder a la mejora continua que se busca implementar en la empresa.

---

⁷² A partir de este momento se denominará al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo como “SGSST”.

⁷³ “Las empresas elaborarán planes integrales de prevención de riesgos que comprenderán al menos las siguientes acciones: a) Formular la política empresarial y hacerla conocer a todo el personal de la empresa.

5.1.3.1.2 La obligación de garantizar las medidas de seguridad necesarias

La normativa comunitaria establece que dentro de las obligaciones del empleador se encuentra la siguiente:

Los empleadores deberán adoptar y garantizar el cumplimiento de las medidas necesarias para proteger la salud y el bienestar de los trabajadores, entre otros, a través de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo (Decisión 584: art. 12).

Según la norma citada, el empleador está obligado a implementar las medidas para mantener el bienestar de los trabajadores. No se refiere solo al SGSST, sino a todas las que eviten que

---

Prever los objetivos, recursos, responsables y programas en materia de seguridad y salud en el trabajo; b) Identificar y evaluar los riesgos, en forma inicial y periódicamente, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional específicos u otros sistemas similares, basados en mapa de riesgos; c) Combatir y controlar los riesgos en su origen, en el medio de transmisión y en el trabajador, privilegiando el control colectivo al individual. En caso de que las medidas de prevención colectivas resulten insuficientes, el empleador deberá proporcionar, sin costo alguno para el trabajador, las ropas y los equipos de protección individual adecuados; d) Programar la sustitución progresiva y con la brevedad posible de los procedimientos, técnicas, medios, sustancias y productos peligrosos por aquellos que produzcan un menor o ningún riesgo para el trabajador; e) Diseñar una estrategia para la elaboración y puesta en marcha de medidas de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores; f) Mantener un sistema de registro y notificación de los accidentes de trabajo, incidentes y enfermedades profesionales y de los resultados de las evaluaciones de riesgos realizadas y las medidas de control propuestas, registro al cual tendrán acceso las autoridades correspondientes, empleadores y trabajadores; g) Investigar y analizar los accidentes, incidentes y enfermedades de trabajo, con el propósito de identificar las causas que los originaron y adoptar acciones correctivas y preventivas tendientes a evitar la ocurrencia de hechos similares, además de servir como fuente de insumo para desarrollar y difundir la investigación y la creación de nueva tecnología; h) Informar a los trabajadores por escrito y por cualquier otro medio sobre los riesgos laborales a los que están expuestos y capacitarlos a fin de prevenirlos, minimizarlos y eliminarlos. Los horarios y el lugar en donde se llevará a cabo la referida capacitación se establecerán previo acuerdo de las partes interesadas; i) Establecer los mecanismos necesarios para garantizar que sólo aquellos trabajadores que hayan recibido la capacitación adecuada, puedan acceder a las áreas de alto riesgo; j) Designar, según el número de trabajadores y la naturaleza de sus actividades, un trabajador delegado de seguridad, un comité de seguridad y salud y establecer un servicio de salud en el trabajo; y k) Fomentar la adaptación del trabajo y de los puestos de trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental, teniendo en cuenta la ergonomía y las demás disciplinas relacionadas con los diferentes tipos de riesgos psicosociales en el trabajo. El plan integral de prevención de riesgos deberá ser revisado y actualizado periódicamente con la participación de empleadores y trabajadores y, en todo caso, siempre que las condiciones laborales se modifiquen” (Decisión 584: art. 11, inc. a, b, c, d, e, f, g, h, i, j, k).

el riesgo laboral termine por convertirse en un daño. Así, la obligación del empleador se trataría de una conducta de seguridad adecuada. Las medidas que debe cumplir no necesariamente están descritas en la norma, sino que sus acciones concretas dependerán de la situación determinada a la que se enfrente el empleador.

Cabe destacar que la acepción de medidas necesarias no debe llevar a concluir que la obligación de garantía implica una protección absoluta y desmedida, que incluso vaya más allá de lo posible. A la luz del criterio preventivo que reconoce el régimen comunitario de SST, las medidas necesarias son aquellas que resultan razonables y factibles para mantener un ambiente laboral idóneo.

5.1.3.1.3 Las obligaciones de protección

Dentro de la normativa comunitaria existen diversas obligaciones a cargo del empleador, cuyo objeto está orientado a complementar el sistema de gestión preventiva de los riesgos laborales⁷⁴. Estas responden a los derechos que la normativa reconoce a favor de los trabajadores, cuyo precepto esencial es el siguiente:

Todos los trabajadores tienen derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, que garanticen su salud, seguridad y bienestar.

Los derechos de consulta, participación, formación, vigilancia y control de la salud en materia de prevención, forman parte del derecho de los trabajadores a una

---

⁷⁴ En la presente investigación, se ha decidido abarcar a las obligaciones que no se encuentran dentro del ámbito de la implementación del SGSST ni de la garantía de medidas necesarias, bajo la denominación de obligaciones de protección, debido a que las mismas se ciñen al modelo de protección del régimen general de SST. Como fue indicado en el Capítulo 4, dicho marco normativo establecen prestaciones específicas para mantener la seguridad del trabajador, pero no necesariamente implican o forman parte del sistema de gestión de riesgos laborales.

adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo (Decisión 584: art. 18).

En ese sentido, las obligaciones que recaen sobre el empleador son las siguientes:

- a) Obligación de la realizar exámenes médicos a los trabajadores (Decisión 584: art. 14)⁷⁵.
- b) Obligación de información y formación continua de los trabajadores (Decisión 584: art. 23)⁷⁶.
- c) Obligación de propiciar la participación de los trabajadores en el plan de prevención de riesgos (Decisión 584: art. 13)⁷⁷.
- d) Obligación de brindar atención de servicios médicos a los trabajadores (Decisión 584: art. 15)⁷⁸.
- e) Obligación de instalar respuestas de emergencia (Decisión 584: art. 16)⁷⁹.
- f) Obligación de garantizar la protección de los trabajadores especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo (Decisión 584: art. 25, 26, 27, 29)⁸⁰.

---

⁷⁵ “...que los trabajadores se sometan a los exámenes médicos de preempleo, periódicos y de retiro, acorde con los riesgos a que están expuestos en sus labores” (Decisión 584: art. 14).

⁷⁶ “Los trabajadores tienen derecho a la información y formación continua en materia de prevención y protección de la salud en el trabajo” (Decisión 584: art. 23).

⁷⁷ “Los empleadores deberán propiciar la participación de los trabajadores y de sus representantes en los organismos paritarios existentes para la elaboración y ejecución del plan integral de prevención de riesgos de cada empresa” (Decisión 584: art. 13).

⁷⁸ “Todo trabajador tendrá acceso y se le garantizará el derecho a la atención de primeros auxilios en casos de emergencia derivados de accidentes de trabajo o enfermedades común repentina” (Decisión 584: art. 15).

⁷⁹ “Los empleadores, según la naturaleza de sus actividades y el tamaño de la empresa, de manera individual o colectiva, deberán instalar y aplicar sistemas de respuesta a emergencias derivadas de incendios, accidentes mayores, desastres naturales u otras contingencias de fuerza mayor” (Decisión 584: art. 16).

⁸⁰ A manera de exposición de la obligación del empleador sobre la protección de los trabajadores de objeto de protección especial, cabe mencionarse las principales normas que se refieren sobre el tema. 1. En el caso del personal con discapacidad, “El empleador deberá garantizar la protección de los trabajadores que por su situación de discapacidad sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberán tener en cuenta dichos aspectos de las evaluaciones de los riesgos, en la adopción de medidas preventivas y de protección necesarias” (Decisión 584: art. 25). 2. Respecto a las mujeres en período de gestación o lactancia: “El empleador deberá tener en cuenta, en las evaluaciones del plan integral de prevención de riesgos, los factores de riesgo que pueden incidir en las funciones de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, con el fin de adoptar las medidas preventivas necesarias” (Decisión 584: art. 26). Asimismo: “Cuando las actividades que normalmente realiza una trabajadora resulten peligrosas durante el período de embarazo o lactancia, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para evitar su exposición a tales riesgos. Para ello, adaptarán las condiciones de trabajo, incluyendo el traslado temporal a un puesto de trabajo distinto y compatible con su condición, hasta tanto su estado de salud permita su reincorporación al puesto de trabajo correspondiente” (Decisión 584: art. 27). 3. En cuanto a los niños y adolescentes: “Previamente a la

5.1.3.2 La responsabilidad del empleador

La normativa comunitaria determina que los Países Miembros deberán establecer sanciones aplicables para los empleadores que incumplan sus obligaciones sobre SST, bajo el siguiente precepto:

Los Países Miembros adoptarán las medidas necesarias para sancionar a quienes por acción u omisión infrinjan lo previsto en el presente Instrumento y demás normas sobre prevención de riesgos laborales.

La legislación nacional de cada País Miembro determinará la naturaleza de las sanciones aplicables para cada infracción... (Decisión 584: art. 31).

Se entiende por sanción a la expresión del poder del Estado cuyo objeto es castigar a los sujetos que atentan contra los bienes jurídicamente protegidos. De ahí que se comprenda que este concepto está vinculado con el Derecho Administrativo Sancionador y Penal, debido a que ambas ramas buscan reprimir las actitudes contrarias al derecho a través del establecimiento de sanciones y penas, respectivamente. En atención a ello, se desprende que la norma comunitaria establece que cada país miembro se encargue de determinar los castigos aplicables al empleador que incumpla las obligaciones del régimen de SST. No obstante, dicha disposición debe ser interpretada sistemáticamente con el reglamento de la Decisión 584, el cual menciona lo siguiente:

El incumplimiento de las obligaciones por parte del empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo, dará lugar a las responsabilidades que establezca la

---

incorporación a la actividad laboral de niñas, niños y adolescentes, el empleador deberá realizar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición al riesgo, con el objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias” (Decisión 584: art. 29).

legislación nacional de los Países Miembros, según los niveles de incumplimiento y los niveles de sanción (Resolución 957: art. 19).

Esta norma precisa que el incumplimiento de las obligaciones del empleador genera que recaigan sobre él las responsabilidades que los países miembros determinen. Dicha acepción apertura a que estos tengan la facultad de establecer en su legislación no solo consecuencias represoras a cargo del empresario infractor. Sino también se pueden determinar consecuencias reparadoras, cuyo fin sea indemnizar a los trabajadores que hayan sido víctimas de un accidente o enfermedad laboral. Este último se atañe a la responsabilidad civil, cuyos alcances deben encontrarse diseñados dentro del ordenamiento jurídico de cada país miembro.

5.1.3.3 Las obligaciones de los trabajadores

La normativa comunitaria reconoce que el desarrollo de un ambiente de trabajo saludable requiere de la participación de los trabajadores (Decisión 584: art. 24). Por ello, les exige que ejecuten un conjunto de obligaciones en materia de SST. Estas son las siguientes:

- a) Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de seguridad y salud en el trabajo que se apliquen en el lugar de trabajo, así como con las instrucciones que les impartan sus superiores jerárquicos directos; b) Cooperar en el cumplimiento de las obligaciones que competen al empleador; c) Usar adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección individual y colectiva; d) No operar o manipular equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos para los cuales no hayan sido autorizados y, en caso de ser necesario, capacitados; e) Informar a sus superiores jerárquicos directos acerca de cualquier situación de trabajo que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un peligro para la vida o la salud de los trabajadores; f) Cooperar y participar en el proceso de investigación de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales cuando la autoridad

competente lo requiera o cuando a su parecer los datos que conocen ayuden al esclarecimiento de las causas que los originaron; g) Velar por el cuidado integral de su salud física y mental, así como por el de los demás trabajadores que dependan de ellos, durante el desarrollo de sus labores; h) Informar oportunamente sobre cualquier dolencia que sufran y que se haya originado como consecuencia de las labores que realizan o de las condiciones y ambiente de trabajo. El trabajador debe informar al médico tratante las características detalladas de su trabajo, con el fin de inducir la identificación de la relación causal o su sospecha; i) Someterse a los exámenes médicos a que estén obligados por norma expresa así como a los procesos de rehabilitación integral; y j) Participar en los organismos paritarios, en los programas de capacitación y otras actividades destinadas a prevenir los riesgos laborales que organice su empleador o la autoridad competente (Decisión 584: art. 24, inc. a, b, c, d, e, f, g, h, i, j).

El conjunto de las obligaciones expuestas conforma la debida diligencia que se espera de cada uno de los trabajadores. En efecto, estos tienen una participación activa en cuanto a su propio cuidado, en cooperación con los empleadores que se encargan de protegerlos de todo riesgo laboral.

5.2 El marco jurídico peruano sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo

5.2.1 Aspectos generales de la normativa peruana sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo

En cumplimiento de las disposiciones del marco comunitario andino⁸¹, el Estado Peruano ha establecido un régimen sobre SST, acorde con la Decisión 584 y la Resolución 957 de la CAN. A continuación, serán mencionadas las normas generales que conforman dicho régimen.

---

⁸¹ “Los Países Miembros están obligados a adoptar las medidas que sean necesarias para asegurar el cumplimiento de las normas que conforman el ordenamiento jurídico de la Comunidad Andina” (Tratado Modificatorio del Tribunal Andino de Justicia: art. 4).

5.2.1.1 Antecedente sobre el régimen interno de SST: Decreto Supremo 009-2005-TR, que aprobó el primer Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo

El 29 de setiembre de 2005, fue publicado en el Diario Oficial El Peruano el Decreto Supremo 009-2005-TR, que aprobó el primer Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo. En línea con el marco jurídico comunitario, esta norma se instauró con la finalidad de tutelar la salud del trabajador en su ambiente laboral. Con anterioridad a la publicación de la norma en cuestión, el tema de la SST era tratado como un régimen aplicable a sectores productivos específicos, tales como minería, industria, construcción y energía. Con este Reglamento, se comprendió que el ámbito de protección alcanzaba a los trabajadores de todas las actividades económicas. En ese sentido, se enmarcó sobre siete principios rectores, los cuales se circunscribieron en esencia al principio de protección y prevención. Ello significó que el régimen de SST se basaba en el modelo normativo propuesto por el marco comunitario andino, a fin de evitar la generación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

5.2.1.2 Régimen general actual: La Ley 29783, sobre Seguridad y Salud en el Trabajo y el Decreto Supremo 005-2012-TR, que aprueba su Reglamento vigente

El día 20 de agosto de 2011, fue publicado en el Diario Oficial El Peruano la Ley 29783, sobre Seguridad y Salud en el Trabajo. Esta recogía la totalidad de los principios rectores y la mayoría de medidas de SST establecidos en el Decreto Supremo 009-2005, de manera que las elevaba a rango de ley. Así, con el objeto de mantener una concordancia con la Ley, el 25 de abril de 2012 se publicó en el Diario Oficial El Peruano el Decreto Supremo 005-2012-TR, que aprobó el Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Así, ambos documentos normativos se establecieron como la norma transversal sobre SST dentro del marco jurídico peruano. Ello significa que sus disposiciones representan el contenido mínimo del régimen de SST, que son de aplicación general para todos los empleadores (públicos y privados), trabajadores y entidades del gobierno que tengan competencia vinculada a la materia.

5.2.2 Aspectos relevantes sobre el contenido del régimen interno sobre Seguridad y Salud en el Trabajo

El régimen interno y general de la SST está configurado de acuerdo a las normas comunitarias andinas, que buscan disminuir y/o eliminar los daños a la salud del trabajador mediante la prevención. Los aspectos relevantes sobre su contenido están referidos a los siguientes temas:

- a) Su normativa busca promover una cultura de prevención de riesgos laborales.
- b) Su normativa es de carácter general.
- c) Su normativa establece el estándar de seguridad mínimo.

5.2.2.1 El objeto del régimen interno de SST

La LSST establece que el objeto de su normativa es el siguiente:

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. Para ello, cuenta con el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes, a través del diálogo social, velan por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia (Ley 29783, 2011, art. 1).

De acuerdo con Ospina (2011), dicho cuerpo normativo se concentra en tres factores que considera esenciales:

- a) El deber de prevención (o de seguridad) de los empleadores.

- b) El rol del Estado correspondiente a la fiscalización y control.
- c) La participación tanto de los trabajadores como de sus organizaciones sindicales.

Dicha autora agrega que los tres pilares mencionados se encuentran desarrollados a lo largo de toda la Ley 29783 y el Derecho Supremo 005-2012-TR, formando así una estructura basada en los siguientes temas:

- a) Los principios de la SST: son las líneas directrices que contienen los valores sobre los que se fundamente el régimen de SST. Tienen la función de informar a las normas e inspirar soluciones adecuadas cuando exista controversia sobre las mismas.
- b) El SGSST en las organizaciones: el conjunto de medidas de prevención y acciones necesarias que el empleador se encuentra a cargo de liderar dentro de su organización productiva, a efectos de crear condiciones de trabajo adecuadas.
- c) El Sistema Nacional de SST.- el conjunto de medidas y factores que aplican dentro de todo Estado, con el objeto de fomentar la prevención y la promoción de las mejoras de las condiciones de trabajo (Decreto Supremo 005-2012-TR, Glosario de Términos).
- d) Los derechos, obligaciones, responsabilidades y sanciones en materia de SST.- el conjunto de derechos y obligaciones que corresponden a los empleadores y trabajadores; las responsabilidades que recaen sobre cada uno de ellos; y las sanciones que son consecuencia del incumplimiento de las prescripciones de SST (Ley 29793, 2011, art. 1, 53, 95).

Por su relevancia en la presente investigación, se expondrán las características de los principios (ver punto 5.2.3.) y el rol activo que corresponde a los empleadores y trabajadores (ver punto 5.2.4).

5.2.2.2 El carácter general del régimen interno de SST

La Ley 29783 establece que su aplicación es de carácter general, conforme al siguiente precepto:

La presente Ley es aplicable a todos los sectores económicos y de servicios; comprende a todos los empleadores y los trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada en todo el territorio nacional, trabajadores y funcionarios del sector público, trabajadores de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, y trabajadores por cuenta propia (Ley 29783, 2011, art. 2).

El régimen compuesto por la Ley 29783 y el Decreto Supremo 005-2012-TR es de aplicación general para todos los empleadores y trabajadores. Ello significa que, independientemente del sector al que pertenezcan, están obligados a cumplir con los principios y demás disposiciones que la normativa referida establece.

5.2.2.2.1.1 La extensión del carácter general del régimen de la SST

El carácter general del régimen de la SST no se encuentra delimitado solo a los sujetos que mantienen una relación laboral. De acuerdo con el artículo 2 de la Ley 29783, la seguridad que busca alcanzar la normativa abarca también a los trabajadores por cuenta propia. Ello queda confirmado por el Decreto Supremo 005-2012-TR, que precisa lo siguiente:

En aplicación del principio de prevención, se entienden incluidos dentro del ámbito de aplicación a que se refiere el artículo 2 de la Ley, a toda persona bajo modalidad formativa y a los trabajadores autónomos. También se incluye a todo aquel que, sin prestar servicios, se encuentre dentro del lugar de trabajo, en lo que les resulte aplicable (Decreto Supremo 005-2012-TR, art. 2).

En base a ello, la garantía de un ambiente laboral saludable se extiende a todos los sujetos que, independientemente de la razón que fuere, se encuentren dentro del lugar de trabajo del empleador. Entiéndase por dicho concepto la definición siguiente:

Todo sitio o área donde los trabajadores permanecen y desarrollan su trabajo o adonde tienen que acudir para desarrollarlo (Decreto Supremo 005-2012-TR, Glosario de términos).

Esto es, que el régimen de la SST establece las medidas de seguridad que deben existir no solo en el centro físico donde se desarrollan funciones, sino a todos los lugares donde los trabajadores y/o prestadores de servicios sin subordinación, tienen que acudir para cumplir sus actividades.

Como se observa, el carácter general del régimen de la SST tiene incidencia directa sobre el ámbito del deber de prevención del empleador, pues dicho sujeto es el que debe garantizar que el ambiente de trabajo saludable aplique para todos los sujetos que acudan al lugar de trabajo. En ese sentido, la norma deja de tener una connotación exclusivamente laboral, para convertirse en un régimen que busca la protección de las personas por el hecho de tener contacto con la organización productiva del empleador, a la cual el Decreto Supremo 005-2012-TR denomina como lugar de trabajo.

5.2.2.2.1.2 La normativa complementaria del régimen de la SST

Debido a que el régimen de la SST es de carácter general, su marco jurídico puede estar complementado por normas especiales de la misma materia., estableciendo obligaciones adicionales o determinando un mayor nivel de seguridad. Ello depende de la complejidad de los riesgos que existen en ámbitos económicos determinados. A modo referencial, cabe indicarse que la normativa sobre SST que regula actividades económicas específicas se compone por los siguientes cuerpos jurídicos:

- a) Minería: Decreto Supremo 024-2016-EM, que aprueba el Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería.

- b) Estiba terrestre: Ley 29088, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo de los Estibadores Terrestres y Transportistas Manuales, y su reglamento aprobado mediante Decreto Supremo 005-2009-TR.
- c) Electricidad: Resolución Ministerial 111-2013-MEM/DM, que aprueba el Reglamento de seguridad y salud en el trabajo con electricidad.
- d) Construcción: Decreto Supremo 011-2019-TR, que aprueba el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo para el Sector Construcción.
- e) Hidrocarburos: Decreto Supremo 043-2007-EM, que aprueba el Reglamento de Seguridad para las actividades de Hidrocarburos.
- f) Industria: Decreto Supremo 42-F, que aprueba el Reglamento de Seguridad Industrial.
- g) Pesca: Decreto Supremo 010-73-PE. Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial del Sector Pesquero.

5.2.2.3 El estándar de seguridad mínimo del régimen de SST.

La Ley 29783 menciona que sus disposiciones componen la normativa de carácter mínimo que todo sujeto que forma parte de su ámbito de aplicación, deberá cumplir. Así, señala lo siguiente:

La presente Ley establece las normas mínimas para la prevención de los riesgos laborales, pudiendo los empleadores y los trabajadores establecer libremente niveles de protección que mejoren lo previsto en la presente norma (Ley 29783, 2011, art. 3).

La norma citada reconoce que el régimen general representa el nivel de prevención de riesgos laborales que mínimamente debe existir en un lugar de trabajo. Esto significa que, el nivel de sus medidas puede ser mayor, en tanto así lo dispongan otras fuentes aplicables a la materia:

Por convenio colectivo, contrato de trabajo o por decisión unilateral del empleador se pueden establecer niveles de protección superiores a los contemplados en la Ley.

Asimismo, los empleadores podrán aplicar estándares internacionales en seguridad y salud en el trabajo para atender situaciones no previstas en la legislación nacional (Decreto Supremo 005-2012-TR, art. 3).

Así las cosas, el nivel de seguridad puede ser superior al que el régimen general de SST dispone. Sin embargo, es necesario que sus medidas sean cumplidas totalmente, pues de lo contrario se contravendría el estándar mínimo que se asegura a los trabajadores.

5.2.3 Los principios sobre los que se configura el régimen interno de SST

5.2.3.1 Aspectos relevantes sobre los principios de la SST

El esquema del régimen interno de SST está configurado sobre los principios dispuestos en el Título Preliminar de la Ley 29783 (artículo I al IX). Estos son los valores que construyen las medidas de SST. Su contenido son mandatos de carácter general que conectan con el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores. Y, representan el estándar de validez de las normas.

Al respecto, De Castro (citado en Plá, 1978) menciona que los principios en el Derecho cumplen una función informadora, al inspirar la configuración de un marco normativo específico; normativa, al suplir al régimen cuando este no contenga una norma aplicable al caso en concreto; e, interpretadora, al orientar el criterio del juez y el intérprete sobre la aplicación del régimen.

De acuerdo a Ospina (2011), la configuración del régimen interno de SST está basado en las reflexiones de Alli (2008) expuestas en su investigación sobre los “Principios Fundamentales de la Seguridad y Salud Ocupacional”. Como fue señalado en el Capítulo 4, el estudio de dicho autor fue realizado en atención a la normativa de la OIT. Por tal sentido, se evidenciará que los principios establecidos en la Ley 29783 consagran las directrices generales de la OIT en SST (ver punto 4.2).

5.2.3.2 Los principios establecidos en la Ley 29783

5.2.3.2.1 El principio de prevención

La Ley 29783 señala que la prevención se define de la siguiente manera:

El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral (Ley 29783, 2011, art. I).

A la luz del texto citado, se desprenden las siguientes consideraciones sobre el principio de prevención:

- a) Refiere que el empleador tiene un deber que consiste en garantizar la adopción de las condiciones convenientes para evitar la exposición de los trabajadores a los riesgos laborales. Dicha garantía se circunscribe al establecimiento de las medidas, mas no a la protección absoluta de los trabajadores.
- b) El deber del empleador se extiende a todo sujeto con el que guarde relación, no limitándose a los trabajadores subordinados.
- c) El deber del empleador implica que los riesgos sean identificados en atención a los factores sociales, laborales y biológicos de los trabajadores. En consecuencia, el análisis de la protección se debe efectuar en el caso concreto de cada organización productiva, no pudiendo soslayar las características particulares de las personas que conforman la fuerza de trabajo, entre las que además se encuentra el género de estas.

Ospina (2011) menciona que la prevención es la piedra angular del régimen de la SST, debido a que mediante el mismo se alcanza a reducir el nivel de peligros y riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores. Por tanto, el principio de prevención configura el reconocimiento del deber de seguridad del empleador dentro del régimen de la SST (ver Capítulo 6).

5.2.3.2.2 El principio de responsabilidad

El principio de responsabilidad implica el concepto que a continuación se indica:

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 él, conforme a las normas vigentes (Ley 29783, 2011, art. II).

El principio descrito reconoce que, cuando el empleador califique como responsable jurídico del accidente o enfermedad del que fuese víctima el trabajador, deberá asumir la totalidad de las implicancias que derivan de dicho daño. En consecuencia, ante el surgimiento de un infortunio laboral, es necesario que se identifique la responsabilidad del empleador en correspondencia con la normativa vigente sobre el tema, que en el caso de la responsabilidad civil, es aplicable el contenido del artículo 53 de la Ley 29783.

Lo anterior no significa que el empleador debe hacerse cargo de todos los costos derivados de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sin mayor necesidad que evidenciar la afectación de su trabajador. Dicha afirmación desconocería que la determinación de la responsabilidad civil está sujeta a la evaluación de los elementos de la antijuricidad, el daño, el nexo causal y el factor de atribución. Solo en el caso que concurran

la totalidad de los mismos, podrá hablarse que un empleador es responsable del infortunio en el trabajo.

5.2.3.2.3 El principio de cooperación

La cooperación es uno de los elementos derivados de la prevención. Así lo ha reconocido el régimen de la SST, al establecerlo como principio bajo la siguiente disposición:

El Estado, los empleadores y trabajadores, y sus organizaciones sindicales establecen mecanismos que garanticen una permanente colaboración y coordinación en materia de seguridad y salud en el trabajo (Ley 29783, 2011, art. III).

Este principio consiste en que el Estado, empleadores y los propios trabajadores tengan una participación activa en las medidas preventivas de los riesgos laborales. Para ello, se requiere colaboración y coordinación de su parte.

5.2.3.2.4 El principio de información y capacitación

El principio de información y capacitación es definido de la siguiente manera:

Las organizaciones sindicales y los trabajadores reciben del empleador una oportuna y adecuada información y capacitación preventiva en la tarea de desarrollar, con énfasis en lo potencialmente riesgoso para la vida y salud de los trabajadores y su familia (Ley 29783, 2011, art. IV).

Este principio reconoce a la información como uno de los recursos primordiales para prevenir riesgos laborales. Determina a cargo del empleador el deber de informar hacia las

organizaciones sindicales y trabajadores sobre sus actividades a realizar, los riesgos a los que se exponen y los medios de protección con los que cuentan para evitar que sean víctimas de un infortunio. Dicha información debe ser oportuna y adecuada, lo que significa que su contenido sea veraz, comprensible y contenga los datos suficientes para que los trabajadores cuenten con los elementos necesarios para desempeñar sus funciones de la manera más segura, y sepan actuar ante cualquier contingencia que se les presente al momento de laborar.

5.2.3.2.5 El principio de gestión integral

La gestión integral es un principio del régimen de SST, conforme a la siguiente disposición:

Todo empleador promueve e integra la gestión de la seguridad y salud en el trabajo a la gestión general de la empresa (Ley 29783, 2011, art. V).

La implementación y mantenimiento de condiciones de trabajo dignas tiene incidencia tanto en el bienestar de los trabajadores como en el mejoramiento de la productividad empresarial. Ospina (2011) refiere que “se reconoce que la inversión preventiva tiene un impacto positivo en la mejora de las condiciones de trabajo, de la productividad y de la competitividad de las empresas” (p. 183). Al respecto, la Ley 29783 establece como uno de sus principios generales que la gestión de la SST debe estar integrada al sistema de gestión general que desarrolla la empresa, y no ser tratada como un elemento aparte que desconoce las características de la organización. Por dicha razón, el empleador se erige como el líder del SGSST, y por ende, quien de manera razonable, armoniza los objetivos empresariales con los de la seguridad del personal.

5.2.3.2.6 El principio de atención integral de salud

El presente principio es definido de la manera siguiente:

Los trabajadores que sufran algún accidente de trabajo o enfermedad ocupacional tiene derecho a las prestaciones de salud necesarias y suficientes hasta su recuperación y rehabilitación, procurando su reinserción laboral (Ley 29783, 2011, art. VI).

La atención integral de salud reconoce que el carácter protector del régimen de SST exige que cuando los trabajadores sean víctimas de un accidente laboral deben ser atendidos completamente. Ello significa que los mencionados reciban las prestaciones que resulten necesarias para retornar a la situación en la que se encontraban hasta antes de sufrir el daño. Como se observa, el principio referido enfatiza en que el cuidado del personal no culmina con la instauración de medidas de prevención, sino que además debe repararse a los que hayan sufrido menoscabos.

5.2.3.2.7 El principio de consulta y participación

El principio de consulta y participación se define en los términos siguientes:

El Estado promueve mecanismos de consulta y participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativos y de los actores sociales para la adopción de mejoras en materia de seguridad y salud en el trabajo (Ley 29783, 2011, art. VII).

Conforme se observa del texto citado, la consulta y participación se encuentra referida a la acción del Estado correspondiente a elaborar mecanismos, para que tanto empleadores como trabajadores otorguen sus comentarios y sugerencias acerca de las medidas que pueden ser adoptadas para mejorar el régimen de SST.

5.2.3.2.8 El principio de la primacía de la realidad

El principio primacía de la realidad comprende el contenido siguiente:

Los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, y demás entidades públicas y privadas responsables del cumplimiento de la legislación en seguridad y salud en el trabajo brindan información completa y veraz sobre la materia. De existir discrepancia entre el soporte documental y la realidad, las autoridades optan por lo constatado en la realidad (Ley 29783, 2011, art. VIII).

El principio de la primacía de la realidad forma parte de los parámetros esenciales del Derecho del Trabajo, y en esencia, tiene por objeto otorgar prevalencia a lo que ocurre en los hechos sobre lo efectuado documentalmente. Al respecto, Plá (1978) señala que “importa lo que ocurre en la práctica más que lo que las partes hayan pactado en forma más o menos solemne o expresa o lo que luzca en documentos, formularios, instrumentos de control” (p. 256). Así, la primacía de la realidad aplicada en la SST implica dos acciones interdependientes. La primera, que todos los sujetos involucrados en la relación laboral y gestión de la SST deben otorgar información completa y veraz sobre las medidas de protección, prevención, indicación sobre antecedentes de accidentes ocurridos, riesgos existentes y conocidos, entre otros. La segunda, que ante la discrepancia entre lo que ocurre en el terreno de los hechos y la documentación, se privilegia a lo primero en tanto sea comprobado a través de los medios de los que se dispone (Caro, 2015).

5.2.3.2.9 El principio de protección

El principio de protección ha sido definido en la Ley 29783 de la siguiente manera:

Los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que les garantice un estado de vida saludable física, mental y socialmente, en forma continua. Dichas condiciones deben propender a:

- a) Que el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro y saludable.
- b) Que las

condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores y ofrezcan posibilidades reales para el logro de los objetivos personales de los trabajadores (Ley 29783, 2011, art. IX).

Al igual que el principio de primacía de la realidad, el principio de protección es consustancial a las relaciones laborales (Plá, 1978). En esencia, su finalidad principal es tutelar que el trabajador se mantenga seguro en todos los aspectos durante el desarrollo de sus prestaciones. En el caso de la SST, dicho principio se encuentra orientado de la misma manera, pero se circunscribe al ámbito del derecho a la seguridad y salud de los trabajadores, el cual es posible a través del otorgamiento de condiciones laborales dignas. Así las cosas, la norma en cuestión establece que dichas condiciones impliquen de una parte, desarrollar un ambiente seguro y saludable, donde el desenvolvimiento del trabajador sea libre y acorde con su dignidad; y de otra, que sean compatibles con su naturaleza, permitiéndose así que el trabajador logre sus propios objetivos.

5.2.4 El rol de los sujetos obligados en el régimen interno de la SST

5.2.4.1 El rol del empleador

Los principios del régimen interno de SST tienen incidencia directa sobre el rol que el empleador está asignado a cumplir dentro del lugar de trabajo. Le corresponde a este prevenir y proteger a los trabajadores y demás sujetos que entren en contacto con su organización empresarial. El conjunto de medidas a su cargo es denominado como el deber de seguridad o de prevención.

En atención a las disposiciones del marco comunitario andino, la Ley 29783 establece que las obligaciones del empleador están circunscritas a la implementación del SGSST (Título IV sobre el SGSST, desde el artículo 17 hasta el artículo 47 de la LSST), y la garantía de medidas de seguridad adecuadas y la protección específica de los trabajadores (Capítulo IV del Título V, sobre los derechos y obligaciones del empleador, desde el artículo 48 al 71 de

la LSST). Cada obligación que la normativa establece a cargo del empleador, representan medidas y condiciones que el legislador ha considerado necesarias para alcanzar la tutela del estándar mínimo de derechos del trabajador. Por ello, el conjunto de obligaciones de la Ley 29783 componen la conducta mínima exigible al empleador. Dicho tema es el punto de partida para determinar la responsabilidad del empresario ante la ocurrencia de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, por lo que consideramos pertinente tratarlo con precisión en el Capítulo 6.

5.2.4.2 El rol de los trabajadores

En atención al marco comunitario andino, el régimen peruano de la SST lista un conjunto de obligaciones a cargo de los trabajadores, las cuales están destinadas a prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (artículo 79 de la LSST).

La razón por la cual los trabajadores tienen obligaciones en materia de SST se encuentra en el hecho que, al ser estos los titulares del derecho a la seguridad y salud, resultan los más adecuados para cuidar la preservación de su propio bienestar durante la ejecución de labores. A ello debe sumársele que, dentro de la relación laboral los trabajadores se encuentran en situación de subordinación respecto de su empleador, por lo que los primeros deben obediencia en cuanto a sus funciones contratadas. Por consiguiente, todas las indicaciones sobre seguridad que el empleador le comunique deberán ser cumplidas con la mayor diligencia posible.

De conformidad con Raquel Poquet (2007), las obligaciones del trabajador en materia de SST se circunscriben a tres ámbitos:

- a) La obligación de autoprotección, que refieren a que el trabajador realice sus labores bajo una actitud de diligencia, tomando en consideración las instrucciones para la ejecución correcta del trabajo⁸².
- b) La obligación del cumplimiento de las medidas de prevención, correspondiente a la obediencia por parte del trabajador de las órdenes concretas de seguridad que el empleador le dirija en una situación determinada. En este ámbito también se encuentra la obediencia a la normativa que le es aplicable al trabajador⁸³.
- c) La obligación de cooperación con el empresario, que refieren a que el trabajador mantenga una actitud de apoyo para alcanzar un ambiente de trabajo saludable. Por ende, es necesario que la colaboración sea activa, y no se limite solo a obedecer las instrucciones de seguridad que le otorgue el empleador⁸⁴.

---

⁸² Ejemplo de dicha obligación, son: “Usar adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección personal y colectiva, siempre y cuando hayan sido previamente informados y capacitados sobre su uso” (Ley 29783, 2011, art. 79, inc. b). O, “No operar o manipular equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos para los cuales no hayan sido autorizados” (Ley 29783, 2011, art. 79, inc. c).

⁸³ Ejemplo de dicha obligación, son: “Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de seguridad y salud en el trabajo” (Ley 29783, 2011, art. 79, inc. a). O, “Someterse a los exámenes médicos a que estén obligados por norma expresa, siempre y cuando se garantice la confidencialidad del acto médico” (Ley 29783, 2011, art. 79, inc. e).

⁸⁴ Ejemplo de dicha obligación es: “Cooperar y participar en el proceso de investigación de los accidentes de trabajo y de las enfermedades ocupacionales cuando la autoridad competente lo requiera o cuando, a su parecer, los datos que conocen ayuden al esclarecimiento de las causas que los originaron” (Ley 29783, 2011, art. 79, inc. d).

6 EL DEBER DE SEGURIDAD DEL EMPLEADOR EN EL RÉGIMEN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

6.1 Conceptos relevantes sobre el deber de seguridad del empleador

6.1.1 El deber general de protección del empleador

Tradicionalmente, la relación obligatoria era sinónimo de un vínculo comprendido solo por el deber de prestación del deudor y el derecho de crédito del acreedor. En la actualidad, dicho criterio ha sido reemplazado por el cual considera a esta como una estructura compleja, debido a que alberga todas las actuaciones convenientes para alcanzar la satisfacción de los intereses de las partes (Moreno, 2017).

Doctrinariamente, se identifican dos tipos de deberes derivados de los objetivos perseguidos en una relación jurídica. Los primeros, denominados como deberes de prestación, se caracterizan por derivar del acuerdo contractual y tener como objetivo cumplir el interés que motivó la celebración del mismo (objetivo positivo). En cambio, los segundos llamados como deberes de protección, se originan en el principio de la buena fe y buscan mantener la integridad tanto personal como patrimonial de las partes intervinientes (objetivo negativo) (Moreno, 2017). En cuanto a los últimos, la teoría de los deberes de protección señala que estos tienen una premisa y un objetivo determinado. Respecto a la primera, surgen de la comprensión de que con toda relación obligatoria se originan diversos riesgos de afectación, tanto personales como patrimoniales, a la contraparte. Por ello, el objetivo es mantener libres de todo daño a sus esferas jurídicas. En ese sentido, la protección representa la tutela a cargo del deudor en favor de los intereses y bienes del acreedor, de manera que estos no sean menoscabados durante el mantenimiento de la relación obligacional (Moreno, 2017).

El deber de protección se encuentra presente en determinados contratos, independientemente hayan sido integrados a su contenido de forma expresa o tácita (Elizondo, 2012). Su función en estos es de asegurar al acreedor que tanto él como sus bienes no serán víctima de daños

durante la vigencia de la prestación. El deber de protección está también presente en el contrato de trabajo, asegurando que los trabajadores mantengan su bienestar en el lugar de labores. Para cumplir con ello, dicho deber recae esencialmente en el empleador, quien tendrá que prever las acciones más convenientes para que sus trabajadores no sean afectados durante el desarrollo de sus funciones. Al respecto, Carlos Liveralla (1982) afirma sobre el deber de protección del empleador⁸⁵, lo siguiente:

Como una consecuencia del carácter fundamentalmente tuitivo del derecho del trabajo se ha elaborado por la doctrina el reconocimiento de un deber general del empleador de adoptar medidas y precauciones tendientes a evitar que el trabajador sufra daños en su persona o en sus bienes, contrapartida de la obligación del trabajador de brindar su prestación en condiciones de buena fe, fidelidad, diligencia, colaboración y solidaridad (p. 60).

María Gajardo (2014) señala que el deber de protección del empleador abarca tres ámbitos fundamentales. El primero, correspondiente a la protección de la capacidad laboral del trabajador. El segundo, sobre la protección de su capacidad económica. Y, tercero, el de la protección integral de la persona del trabajador, el cual incluye tanto la vida, el bienestar y dignidad del mismo (denominado en la presente investigación como elementos del derecho a la seguridad y salud de los trabajadores). Si bien el deber de protección se manifiesta a través de estos tres, la designación del “deber de seguridad” está reservada para la protección integral de la persona. Dicha afirmación es compartida por Julio Grisolia y Ernesto Ahuad (s.f.), quienes señalan que “el deber de seguridad personal es una de las principales manifestaciones del deber general de previsión del empleador, que – a su vez – es consecuencia del principio protectorio” (p. 3). Por la relevancia dentro del presente trabajo, nos detendremos a analizar exclusivamente el deber de seguridad del empleador.

---

⁸⁵ Carlos Liveralla (1982) se refiere al deber de protección bajo la denominación del deber de previsión. Según él, la denominación de deber de protección ha sido utilizada por autores españoles y alemanes, tales como Alfredo Montoya Melgar, José Pérez Leñero, Alonso Olea, Huecky Nipperdey; mientras que el deber de previsión, por Ernesto Krotoschin (pp. 60-61).

6.1.2 El concepto del deber de seguridad del empleador en el régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo

El deber de seguridad del empleador califica como un deber orientado a la protección de la integridad tanto física como mental de cada uno de los trabajadores. Ello implica la protección del derecho a la seguridad y salud, cuyo régimen encargado de su tutela se compone por la Ley 29783. Para comprender el concepto del deber de seguridad dentro del régimen de SST, es preciso traer a colación los criterios doctrinarios sobre el origen y los alcances de dicho deber dentro de la relación laboral.

6.1.2.1 El origen del deber de seguridad del empleador

Toda relación laboral se origina en la celebración de un contrato de trabajo. Con este, nacen diversos derechos y obligaciones a cargo del trabajador y el empleador. Esto es, que no se trata solo de cumplir con los deberes de ofrecer la capacidad de trabajo y el de otorgar la remuneración. Es necesario también que el empleador ofrezca protección al trabajador, debido a que el desarrollo de labores tiene incidencia sobre los intereses jurídicos personales de este último. Así lo afirma Liveralla (1982), quien refiriéndose a la complejidad de la relación laboral, señala lo siguiente:

En esa vinculación, solo se da una relación de cambio-trabajo por un lado, salario por otro, sino, lo más importante, una relación personal humana, en la que el trabajador, sus compañeros de tareas y el empleador, “se integran”, no solo externamente, sino que en ello comprometen sus vidas (y en esa relación “pasan” gran parte de su vida) en una comunidad (empresa), en la cual no actúan como terceros, sino que son partes (participan) (p. 55).

La complejidad de derechos y deberes que emanan del contrato de trabajo se deben a la aplicación del principio de buena fe contractual, encargado de la regulación del ejercicio de las actividades de las partes contratantes. Según Gustavo Ordoqui (2015), la función de la buena fe dentro de los contratos refiere a lo siguiente:

La buena fe opera como un instrumento moralizador del derecho y del contrato que surge como principio general informador de la juricidad y la exigibilidad de conductas tendientes al respeto de la fidelidad en la palabra dada, la corrección, lealtad, cooperación y confianza mutuas en toda relación jurídica y, en particular, en el contrato (p. 61-62).

Cabe destacar que el principio de buena fe se encuentra consagrado en el ordenamiento jurídico peruano, cuando la normativa de Derecho Común indica que “los contratos deben negociarse, celebrarse y ejecutarse según las reglas de la buena fe y común intención de las partes” (Código Civil, 1984, art. 1362).

Por tanto, el principio de buena fe aplicado al contrato de trabajo busca que el empleador y el trabajador gocen de una relación laboral armónica y continua en el tiempo. Para ello, es necesario que el primero proteja la integridad del segundo, pues esa es la única manera en la cual se mantendrán incólumes los intereses laborales de ambas partes. Así pues, la buena fe integra a la seguridad como una prestación debida a cargo del empleador dentro del contrato de trabajo:

El principio de buena fe contractual implica que el deber de no dañar se encuentre natural y virtualmente incorporado al negocio jurídico, aún en el caso de que las partes no lo hayan contemplado explícitamente. La buena fe cumple así una función “integradora”, al crear al lado de las obligaciones expresamente asumidas por las partes, los “deberes de protección”, contemplando el plexo contractual con aquellas conductas que son necesarias para que el acreedor pueda alcanzar acabadamente las expectativas tenidas en miras al contratar (Elizondo, 2014, p. 33-34).

De acuerdo a la doctrina, no existe sujeto más adecuado que el empleador para asegurar que el trabajador no será víctima de un infortunio en el trabajo. Este último carece de poder de decisión sobre el lugar de labores. Una vez que ingresa a realizar sus funciones, se enfrenta a diversos riesgos laborales propios de las actividades que ejecuta. Él no tiene la elección libre sobre los mismos y tampoco sobre el modo de contrarrestarlos. En cambio, el empleador goza del poder de organizar las labores, lo que implica que pueda determinar las circunstancias en las que el trabajador realizará sus funciones. Asimismo, al ser el dueño de la entidad generadora de los riesgos, conoce y tiene mayor facilidad para determinar las medidas que contrarresten las contingencias a las cuales se exponen sus trabajadores (Ospina, 2010). Así, en contrapartida a los deberes laborales del trabajador y la situación de desventaja en que este se encuentra respecto a su empleador, el principio de la buena fe exige que el empresario integre y garantice las medidas y precauciones vinculadas a la seguridad de sus obreros.

Por lo expuesto, el deber de seguridad es una obligación principal del empleador que deriva del carácter de dependencia del contrato de trabajo (Cortés, 2002). En ese sentido, dicho deber persiste independientemente que su regulación se encuentre albergada en una norma jurídica.

6.1.2.2 Los alcances del deber de seguridad del empleador

Para comprender los alcances del deber de seguridad del empleador, es necesario traer a colación las dos teorías que se han construido sobre este. La primera, que refiere que la seguridad es una protección absoluta y por ende, el empleador debe comprometerse a devolver al trabajador sano y salvo, independientemente del sacrificio que ello implique; y la segunda, que afirma que la seguridad es un deber preventivo, que exige al empleador la ejecución de las medidas razonables para evitar daños al trabajador. A continuación, serán expuestas las principales características de cada una de ellas.

6.1.2.2.1 El deber de seguridad del empleador como protección absoluta

De acuerdo a la presente concepción del deber de seguridad, el empleador está a cargo de la protección íntegra del trabajador. Ello quiere decir que se debe evitar bajo toda circunstancia, que la relación laboral genere una lesión a los derechos de este sujeto. En consecuencia, solo califica como adecuada la protección que logra mantener al trabajador fuera de todo accidente o enfermedad laboral, durante la vigencia del vínculo. Cualquier prueba de daño laboral del cual haya sido víctima el trabajador significará que el empleador ha incumplido su deber de seguridad.

Esta tesis está íntimamente vinculada a la comprensión originaria del deber de protección general. De acuerdo a Eduardo Buendía (2017), su origen se remonta a la jurisprudencia francesa del siglo XIX que surgió como consecuencia de la búsqueda de una solución jurídica para que los accidentes derivados de la industrialización-de las actividades comerciales y laborales- sean reparados a través de la responsabilidad contractual, donde no medie la necesidad de acreditar la culpa del deudor. Se partía de la premisa que existen ciertas relaciones jurídicas donde el acreedor se encuentra en una situación de vulnerabilidad respecto del deudor⁸⁶. Por lo que, es obligación de este último, además de cumplir su prestación principal, mantener sano y salvo al primero. Esta era la única manera en que el deudor pudiese garantizar la seguridad del acreedor.

---

⁸⁶ Eduardo Buendía (2017) atribuye el origen del deber de protección en el Derecho francés, a la sentencia emitida por la Corte de Casación francesa del 21 de noviembre de 1911, en la cual se resolvió el caso de denominado Compañía “Maritime Trasatlantique” vs. Hamida Ben Mahmoud. Los hechos se circunscribían a que el Sr. Hamida Ben Mahmoud había decidido transportarse de Túnez a Argelia, a través del barco de la Compañía “Maritime Trasatlantique”. Durante el viaje, un tonel de vino que se encontraba a bordo cayó sobre el pie del Sr. Hamida, produciéndole una herida severa. En tal circunstancia, el referido demandó a la Compañía la indemnización correspondiente por el daño del cual fue víctima. La Corte de Casación concluyó que en atención al artículo 1134 del Código Civil de 1804, que disponía que “los acuerdos legalmente formados tendrán fuerza legal entre quienes lo hayan efectuado”, el transportista se encontraba obligado a dar cumplimiento al contrato de transporte, mediante la conducción del pasajero de manera segura, esto es, que se mantuviese sano y salvo hasta su llegada. Dicho criterio se originó en el hecho de entender que el pasajero se encuentra en una situación de vulnerabilidad absoluta respecto del conductor, pues es este quien ostenta la dirección exclusiva del transporte. Así, la teoría del deber de protección fue replicada en diversos contratos donde se evidenciase que existía una situación de vulnerabilidad del acreedor respecto del deudor. Entre estos, se encontraba el contrato de trabajo, toda vez que como consecuencia de la industrialización de las labores, los empleados iniciaron a ser continuamente víctimas de daños vinculados a sus funciones. Lo cual se traducía en una situación de desventaja, ya que el único sujeto que podía dirigir los riesgos laborales y su protección adecuada era el empleador.

En el caso de las relaciones laborales se debía preservar el bienestar del trabajador respecto de cualquier daño que pudiese surgir en el centro de labores. Por ello, el empleador estaba llamado a proteger la vida y la integridad de sus colaboradores bajo cualquier circunstancia, pues de lo contrario no tenía sentido alguno que sea impuesta. Según Marc Sauzet (citado en Buendía, 2017), ello significaba que “el patrón tenga una carga derivada del contrato de trabajo por el cual, el empleador debe adoptar todas las medidas propias destinadas a salvaguardar la salud y la vida de sus trabajadores” (s.p.). Así, el límite del deber de seguridad del empleador estaba presente en el momento que se demostrase que el trabajador se mantuvo sano y salvo durante el plazo contractual.

La comprensión del deber de seguridad como una protección general estaba justificada en dicho escenario, debido a que en aquel momento de la historia no existía otro modo de reparar los daños que a través de la responsabilidad civil. En consecuencia, si la protección a favor del trabajador no resultaba ser absoluta, dicho sujeto se encontraría expuesto a asumir totalmente los daños que derivasen del accidente o enfermedad laboral del que fuese víctima.

6.1.2.2.2 El deber de seguridad del empleador como prevención

El deber de seguridad como prevención significa que el empleador está obligado a desarrollar las medidas de seguridad que permitan que el trabajador goce de un ambiente laboral saludable. Ello, a partir de una estrategia dirigida a evitar y controlar los riesgos laborales, a efectos que no surjan daños a los cuales tener que remediar⁸⁷ (Ospina, 2010).

Esta teoría se origina en el modelo preventivo del régimen de SST (ver Capítulo 4). Esto es, que su configuración reconoce que existen riesgos evitables e inevitables, y como

---

⁸⁷ Ospina (2010) menciona que la SST está circunscrita a la prevención, la cual representa un principio que busca dirigir todas las acciones convenientes para evitar los daños en el trabajo: “El principio de prevención se sustenta en el hecho que las acciones para evitar los daños son mejores que las acciones para remediarlos. De tal manera que, aunque la compensación, cura y rehabilitación de las trabajadoras y los trabajadores accidentados son temas importantes, el foco y los esfuerzos principales se deben concentrar en la prevención de riesgos en las empresas” (p. 406).

consecuencia de ello, la seguridad a desplegarse debe estar sujeta a lo que resulta razonable y factible. Por consiguiente, el deber del empleador no puede significar una protección absoluta del trabajador, pues dicha circunstancia es imposible de realizar en la realidad. Sin embargo, el nivel de probabilidad que ocurra un daño en el trabajo debe ser reducido a través de una gestión integral de los riesgos laborales. Así, la prevención se traduce en la obligación que el empleador aplique un método razonable de medidas orientadas a proteger adecuadamente el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores.

El Perú ha consagrado su régimen de SST en base a la presente teoría del deber de seguridad como prevención, toda vez que la Ley 29783 reconoce a dicho criterio como el principio medular que dirige las actuaciones a cargo del empleador:

El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral (Ley 29783, 2011, art. I).

Cabe mencionarse que la prevención exige que el empleador despliegue una conducta razonable al momento de velar por el derecho a la seguridad y salud de sus trabajadores. Esto significa que, su actuación de gestión de riesgos no se limita a las obligaciones formales dispuestas en la norma. Es necesario que el empleador ejecute todas las medidas que le sean factibles en una situación determinada, para prevenir que un riesgo termine por convertirse en un daño laboral. Por tanto, el deber de seguridad representa una conducta diligente del empleador, que si bien busca alcanzar la protección absoluta del trabajador, lo hace a partir de la aplicación de medidas de seguridad razonables (Elizondo, 2012).

En cuanto a la opinión de la doctrina laboral, es generalizado el criterio de considerar al deber de seguridad como una obligación referida a la implementación de medidas y condiciones pertinentes para prevenir los infortunios de carácter laboral. Así lo indica Puntriano (2018), quien refiriéndose al deber del empleador dentro del régimen peruano, señala que este “le exige brindar condiciones laborales adecuadas que no expongan al personal al riesgo de padecer accidentes de trabajo o contraer enfermedades profesionales (p. 45). Por su parte, María Salcedo (1999), refiriéndose al régimen español, menciona sobre el deber en análisis, lo siguiente:

Se concibe como la obligación del empresario de proteger a los trabajadores frente a los riesgos profesionales, y su importancia es relevante puesto que fundamentalmente la evitación y no acontecimiento de contingencias laborales dependerá de cómo el empresario haya planificado su actividad preventiva, la cual no ha de consistir en una mera serie de actuaciones formales de un conjunto de obligaciones sino que ha de tratarse de una protección y prevención eficaces (p. 126).

La afirmación citada también es compartida por Grisolia y Ahuad (s.f.), quienes mencionan que la prevención en el deber de seguridad implica una gestión conveniente de los riesgos laborales, como a continuación se expone:

El deber de seguridad consiste en la obligación del empleador de tomar las medidas necesarias para que las tareas se presten en condiciones de seguridad adecuadas, evitando así la producción de daños evitables. Para ello, debe adoptar medidas de seguridad-obligación de hacer- y abstenerse de realizar cualquier acto que resulte perjudicial para la salud psicofísica-obligación de no hacer-. Este deber tiene como contrapartida la obligación del trabajador de seguir las instrucciones y directivas en materia de seguridad (p. 3).

En vía de conclusión, es posible afirmar que el deber del empleador conforme al régimen actual de la SST, alcanza hasta el punto que este demuestre haber implementado las medidas de seguridad que resultasen factibles en una situación específica, con la finalidad de velar por el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores.

6.2 Características del deber de seguridad del empleador en el régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo

El deber de seguridad del empleador en el régimen de la SST se encuentra circunscrito a un conjunto de características que emanan de su finalidad preventiva. En atención a la Ley 29783, se evidencia lo siguiente:

- a) Es un deber de carácter complejo.
- b) Es un deber dinámico.
- c) Es un deber autónomo.
- d) Es un deber que recae de forma exclusiva en el empleador.
- e) Es un deber basado en la prevención de los infortunios laborales.
- f) Es un deber que establece una conducta diligente.
- g) Es un deber que alcanza a la totalidad de labores que ejecutan los trabajadores.

6.2.1 El carácter complejo del deber de seguridad del empleador

El deber de seguridad se caracteriza por ser complejo, debido a que si bien se origina en el contrato de trabajo, su contenido se concreta en un conjunto de obligaciones que han sido determinadas por el régimen de la SST (Bustamante, 2018). En efecto, por el tecnicismo de las medidas que conforman la gestión de los riesgos laborales, es comprensible que las prestaciones preventivas sean reguladas por el legislador. De dicha manera, se logra que los empleadores cumplan con brindar un nivel mínimo de protección a sus trabajadores. Al respecto, Gajardo (2014) afirma que:

La protección de la seguridad y salud en el trabajo, como garantía del derecho fundamental a la vida y salud del trabajador, no puede quedar entregado a la autonomía privada de las partes en el contrato de trabajo, pues toca también al Estado promoverla y garantizarla (p. 17).

Así las cosas, se tiene que el contrato de trabajo origina el deber de seguridad del empleador, bajo términos genéricos, y es la normativa sobre SST la cual se encarga de especificar el conjunto de las obligaciones orientadas a proteger la integridad de los trabajadores. En esa circunstancia, estas últimas se incorporan de forma automática al contrato de trabajo y exigen que el empleador proceda con su cumplimiento adecuado (Cossío, 2018).

Por otro lado, cabe recordar que en base a la redacción del principio de prevención (Ley 29783, 2011, art. I) y los alcances del régimen de SST (Ley 29783, 2011, art. 2), es evidente que el deber de seguridad del empleador no abarca solo a los trabajadores, sino que incluye a toda persona que se encuentre en contacto con su organización. En este caso, dicho deber deriva exclusivamente de la norma, por lo que sus alcances están determinadas por la misma.

6.2.2 El carácter dinámico del deber de seguridad del empleador

Toda empresa se encuentra influenciada por el contexto en el que se desenvuelve. Por ende, los cambios tecnológicos e innovación, las nuevas formas de efectuar las labores de su proceso productivo, el marco regulatorio aplicable a su sector, las decisiones políticas y el ingreso de competencia en su mercado, harán necesario que esta se mantenga en constante cambio. Ello, a efectos de responder a cada una de estas circunstancias que incide en su desarrollo a lo largo del tiempo. Evidentemente, el entorno laboral de la empresa no es ajeno a dichos cambios. Toda integración de modificaciones en el ambiente de trabajo, puede generar la aparición de peligros y riesgos que previo a ello eran inexistentes. Y en consecuencia, hace necesario que el empleador proceda a identificar de manera razonable

cada uno y defina la forma de abordarlos en atención al criterio de prevención que dirige su deber de seguridad.

La protección que el empresario se encuentra obligado a brindar a sus trabajadores debe ser acorde a las circunstancias de tiempo y lugar de su organización productiva. La Ley 29783 en reconocimiento del dinamismo empresarial, exige que el empleador adapte sus medidas de seguridad constantemente, a fin de no exponer a los trabajadores a posibles afectaciones a su integridad. Véase el artículo 20 de dicha ley donde se establece que corresponde al patrono encargarse de la mejora continua del SGST⁸⁸, o el artículo 49, literal b) y c), donde se menciona que este debe desarrollar permanentemente acciones para perfeccionar la protección existente e identificar las modificaciones que resulten necesarias respecto a las condiciones de trabajo⁸⁹. El modo en que se encuentran redactadas dichas obligaciones permite evidenciar que el empleador goza de libertad suficiente para que, ante la existencia de un riesgo en su centro de labores decida e implemente la medida más idónea para prevenirlo, creando así condiciones adecuadas para su organización, las cuales siempre se encontrarán basadas en la diligencia debida que se espera de todo empleador razonable (Gajardo, 2014).

6.2.3 El carácter autónomo del deber de seguridad del empleador

El deber de seguridad del empleador tiene absoluta independencia de las demás obligaciones que recaen sobre el referido (pago de remuneración, cumplimiento de acuerdos colectivos, etc). El fundamento de dicha autonomía se encuentra en el artículo I de la Ley 29783, de cuya redacción se desprende que el patrono garantiza la protección a los trabajadores desde el momento en que estos se integran al lugar de trabajo y se mantiene durante todo el tiempo

---

⁸⁸ “La metodología de mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo considera lo siguiente: a) La identificación de las desviaciones de las prácticas y condiciones aceptadas como seguras. b) El establecimiento de estándares de seguridad. c) La medición periódica del desempeño con respecto a los estándares. d) La evaluación periódica del desempeño con respecto a los estándares. e) La corrección y reconocimiento del desempeño” (Ley 29783, 2011, art. 20).

⁸⁹ “El empleador, entre otras, tiene las siguientes obligaciones:..b) Desarrollar acciones permanentes con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes. c) Identificar las modificaciones que puedan darse en las condiciones de trabajo y disponer lo necesario para la adopción de medidas de prevención de los riesgos laborales” (Ley 29783, 2011, art. 49, inc b y c).

que estos permanecen desarrollando labores a su favor. En línea con ello, Salcedo (1999) menciona la siguiente afirmación:

El empresario o sujetos responsables en cumplirlas han de llevarlas a cabo con independencia de que las obligaciones de trabajar y retribuir se cumplan, en la medida en que en ocasiones éstas no se darán y, sin embargo, se tendrá que seguir garantizando la seguridad e integridad física de los trabajadores en virtud del mandato constitucional, lo que da muestra de la importancia de la materialización de ésta, que juega desconectada de las incidencias que puedan aparecer en la relación laboral, siendo su finalidad la protección máxima del trabajador (p. 131).

Así, se evidencia que en atención a que la vida, salud e integridad (derechos que conforman el derecho a la seguridad y salud en el trabajo) son bienes jurídicos de permanente protección dentro de una relación laboral, la seguridad que debe prestar el empleador a sus trabajadores no puede estar supeditado a la ejecución de alguna obligación laboral previa o a que el trabajador preste servicios solo en un lugar específico o área de la empresa.

6.2.4 El carácter exclusivo del deber de seguridad del empleador

El conjunto de obligaciones que conforman el deber de seguridad del empleador son exclusivas de este y en consecuencia, de imposible traslado a otro sujeto. La normativa de SST comprende que el patrono, al ser el titular de la empresa, tiene mayor facilidad para identificar los riesgos que circunscriben a la organización y decidir las alternativas para prevenirlos. De ahí que a este le competa la instauración de las medidas de seguridad adecuadas para proteger el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores. En correspondencia con ello, el artículo 26 de la Ley 29783 establece que el empleador es el líder del SGSST, por lo que se encuentra obligado a presidir las actividades de la organización vinculadas a dicha materia⁹⁰. Si bien el patrono puede delegar sus funciones al

---

⁹⁰ “El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo es responsabilidad del empleador, quien asume el liderazgo y compromiso de estas actividades en la organización. El empleador delega las funciones y la autoridad necesaria al personal encargado del desarrollo, aplicación y resultados del Sistema de Gestión de la

personal encargado del desarrollo del SGSST o contratar con terceros para que estos efectúen dichas obligaciones, será él quien responda frente a sus trabajadores por los daños de los cuales estos sean víctimas. En el mismo sentido, el artículo 48 de la Ley 29783 extiende el rol de liderazgo del empleador al determinar que es su obligación respaldar todas las actividades vinculadas a la materia de SST que se desarrollen en la empresa y comprometerse con mantener el ambiente de trabajo seguro y saludable⁹¹. Por lo expuesto, la seguridad en el lugar de trabajo es una tarea imprescindible a cargo del empleador, lo cual exige que este incurra en los costes que resulten convenientes para mantener a los trabajadores protegidos y en un ambiente ausente de riesgos laborales (Salcedo, 1999).

6.2.5 El carácter preventivo del deber de seguridad del empleador

El artículo I de la Ley 29783 establece que el deber de seguridad del empleador debe basarse en una estrategia preventiva, lo cual implica que garantice los medios y condiciones que protejan el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores. Esto es, que implemente políticas, estándares, procedimientos, actividades y prácticas orientadas a reducir los riesgos laborales en el lugar de trabajo⁹².

Toda estrategia preventiva reconoce que existen riesgos evitables e inevitables (Toscani, 2012). El grado de efectividad de las medidas de seguridad depende del estado de tecnología existente en un momento determinado. Es decir, que la posibilidad de evitar un riesgo se sujetará al nivel de desarrollo técnico de dichas medidas (Toscani, 2012). Por ello, la prevención supone que el empleador garantice la seguridad de sus trabajadores dentro de lo que resulte razonable y factible.

Seguridad y Salud en el Trabajo, quien rinde cuentas de sus acciones al empleador o autoridad competente; ello no lo exime de su deber de prevención y, de ser el caso, de resarcimiento” (Ley 29783, 2011, art. 26).

⁹¹ “El empleador ejerce un firme liderazgo y manifiesta su respaldo a las actividades de su empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo; asimismo, debe estar comprometido a fin de proveer y mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable en concordancia con las mejores prácticas y con el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo” (Ley 29783, 2011, art. 48).

⁹² Al respecto, la prevención de los accidentes es definida como: “combinación de políticas, estándares, procedimientos, actividades y prácticas en el proceso y organización del trabajo, que establece el empleador con el objetivo de prevenir los riesgos en el trabajo” (Decreto Supremo 005-2012-TR, Glosario de términos).

De acuerdo con Elizondo (2012), la prevención a cargo del empleador debe ser eficaz, lo cual comprende las siguientes condiciones:

El empleador debe combatir los riesgos desde su origen; siempre debe preferir la eliminación del riesgo antes que su protección.

Cuando es imposible eliminar determinados riesgos, deben evaluarse con el fin de precisar su alcance. Siempre debe actuar a través de un plan de prevención de riesgos con el objetivo de eliminarlos, o sustituir los elementos peligrosos por aquellos que están exentos de riesgos. Y solo por último – cuando existen riesgos que es imposible suprimir – adoptar las medidas de protección colectiva de todos los trabajadores de la empresa; y cuando éstas no sean suficientes, las de protección individual (p. 37).

La normativa sobre SST reconoce que el conjunto de obligaciones a cargo del empleador debe basarse en la prevención eficaz. Por ello, la Ley 29783 señala que el SGSST y las medidas a cargo del empleador deben basarse en acciones ordenadas, que prioricen la eliminación de los peligros y riesgos, y apliquen una estrategia de control, minimización, sustitución de elementos riesgosos y entrega de equipos de protección adecuados, cuando lo primero no sea posible (Ley 20783, 2011, art. 21)⁹³.

---

⁹³ “Las medidas de prevención y protección dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se aplican en el siguiente orden de prioridad: a) Eliminación de los peligros y riesgos. Se debe combatir y controlar los riesgos en su origen, en el medio de transmisión y en el trabajador, privilegiando el control colectivo al individual. b) Tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos, adoptando medidas técnicas o administrativas. c) Minimizar los peligros y riesgos, adoptando sistemas de trabajo seguro que incluyan disposiciones administrativas de control. d) Programar la sustitución progresiva y en la brevedad posible, de los procedimientos, técnicas, medios, sustancias y productos peligrosos por aquellos que produzcan un menor o ningún riesgo para el trabajador. e) En último caso, facilitar equipos de protección personal adecuados, asegurándose que los trabajadores los utilicen y conserven en forma correcta” (Ley 20783, 2011, art. 21).

“El empleador aplica las siguientes medidas de prevención de los riesgos laborales: a) Gestionar los riesgos, sin excepción, eliminándolos en su origen y aplicando sistemas de control a aquellos que no se puedan eliminar. b) El diseño de los puestos de trabajo, ambientes de trabajo, la selección de equipos y métodos de trabajo, la atenuación del trabajo monótono y repetitivo, todos estos deben estar orientados a garantizar la salud y seguridad del trabajador. c) Eliminar las situaciones y agentes peligrosos en el centro de trabajo o con ocasión del mismo y, si no fuera posible, sustituirlas por otras que entrañen menor peligro. d) Integrar los planes y programas de prevención de riesgos laborales a los nuevos conocimientos de las ciencias, tecnologías, medio

6.2.6 El carácter diligente del deber de seguridad del empleador

La normativa de SST establece diversas obligaciones a cargo del empleador, conformadas por las medidas de seguridad específicas que debe cumplir y las reglas a las cuales debe sujetar la gestión de riesgos en su empresa. En su mayoría, dichas obligaciones representan pautas de comportamiento generales, imposibles de ser comprendidas concretamente si es que no se toman en consideración las particularidades de cada trabajo en el que son aplicadas. Por ende, su ejecución efectiva requiere del criterio razonable y prudente del empleador en cada situación determinada. Es necesario que dirija su actuación conforme a los principios del régimen de la SST, que sirven de parámetro interpretativo al momento de ejecutar las obligaciones. Ejemplo de ello, es el principio de protección que señala que el empleador debe lograr una seguridad basada en dos aristas. La primera, que el ambiente de trabajo sea idóneo para brindar seguridad y mantener saludable al personal. La segunda, que las condiciones de trabajo sean compatibles con la dignidad de los trabajadores, así como también con sus objetivos personales.

A la luz de lo expuesto, es posible que no exista una obligación determinada en la normativa para aplicar en el caso en concreto, o que existiendo no sea razonable para alcanzar la protección adecuada del trabajador en un caso determinado. Por ello, el deber de seguridad requiere que el empleador recurra, tanto a los principios del régimen de la SST como a su prudencia, para establecer las medidas más adecuadas dentro del centro de trabajo. De ahí que Elizondo (2012), refiriéndose al criterio de experiencia como parte de la conducta diligente del empleador, mencione lo siguiente:

Surge la obligación de adoptar todas las medidas que han demostrado una eficacia preventiva, ya fuere en la realidad específica del establecimiento, en virtud de

---

ambiente, organización del trabajo y evaluación de desempeño en base a condiciones de trabajo. e) Mantener políticas de protección colectiva e individual. f) Capacitar y entrenar anticipada y debidamente a los trabajadores” (Ley 29783, 2011, art. 50).

hechos ya verificados, o en el contexto productivo caracterizado por análogos problemas de seguridad (p. 45).

En consecuencia, el régimen de la SST exige una conducta diligente del empleador para establecer las medidas y condiciones que protejan el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores. Es necesario que sus obligaciones sean moduladas conforme a lo que resulte razonable y factible dentro del contexto del lugar de trabajo, para así evitar los daños laborales.

6.2.7 El alcance del deber de seguridad del empleador

El deber de seguridad del empleador se extiende a todos los lugares donde los trabajadores se desplacen para cumplir sus funciones laborales. Al respecto, la Ley 29783 establece lo siguiente:

El deber de prevención abarca también toda actividad que se desarrolle durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, o en el desplazamiento a la misma, aun fuera del lugar y horas de trabajo (Ley 29783, 2011, art. 54).

El empleador debe encargarse que las condiciones de trabajo procuren la seguridad de los trabajadores, incluso cuando estos se desplacen fuera del lugar físico donde laboran, o efectúen sus funciones en horas que no sean parte de su jornada de trabajo. Por ende, es insoslayable que pretenda eximirse de responsabilidad respecto a cualquier accidente que suceda fuera de su centro de trabajo, cuando no previó medidas de seguridad adecuadas y/o no brindó capacitación al personal para efectuar en lugares ajenos al centro laboral.

Cabe destacar que el Decreto Supremo 005-2012-TR precisa que el deber de seguridad no abarca el desplazamiento que los trabajadores realicen hacia su domicilio y viceversa, a

menos que ello sea permitido en una norma sectorial, forme parte de una condición de trabajo o este se ejecute a través de un medio de transporte del empleador, ya sea directamente o por terceros:

El desplazamiento a que hace referencia el artículo 54 de la Ley comprende todo desplazamiento que realice el trabajador en cumplimiento de una orden del empleador o la ejecución de una labor por encargo de éste, como parte de las funciones asignadas, incluso si ésta se desarrolla fuera del lugar y las horas de trabajo. No se incluye el desplazamiento entre el domicilio del trabajador al lugar de trabajo y viceversa, salvo que ello esté contemplado en una norma sectorial por la naturaleza de la actividad, sea una condición de trabajo o el desplazamiento se realice en un medio de transporte brindado por el empleador, de forma directa o a través de terceros (Decreto Supremo 005-2012, art. 93).

6.3 Las obligaciones que conforman el deber de seguridad del empleador en el régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo

El deber de seguridad del empleador está constituido por una serie de obligaciones vinculadas a la implementación del SGSST, la garantía de establecer medidas de seguridad necesarias y el cumplimiento de medidas de protección. Así, el régimen interno general sobre la SST, determina que las obligaciones principales que recaen sobre todo empleador son las que a continuación se procede a listar:

- a) Respecto a la implementación del SGSST, se encuentran las obligaciones de liderar, planificar, aplicar, verificar y actuar la gestión de SST dentro del centro de trabajo.
- b) Respecto a la garantía de las medidas necesarias y la protección, se encuentran las obligaciones de prevención, información, investigación, comunicación con autoridades sobre SST, económicas, y con grupos o situaciones especialmente sensibles⁹⁴.

---

⁹⁴ La lista correspondiente a la obligación de garantía y protección del empleador señalada en este punto, ha sido configurada conforme al listado de obligaciones propuesto por Eliana Caro Paccini en su “Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo” (2015).

6.3.1 Respecto a las obligaciones de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

La primera obligación que deriva del deber de seguridad del empleador se encuentra vinculada a la implementación del SGSST, definida en el régimen interno como a continuación se indica:

Conjunto de elementos interrelacionados que tienen por objeto establecer una política, objetivos de seguridad y salud en el trabajo, mecanismos y acciones necesarias para alcanzar dichos objetivos, estando íntimamente relacionado con el concepto de responsabilidad social empresarial, en el orden de crear conciencia sobre el ofrecimiento de buenas condiciones laborales a los trabajadores mejorando, de este modo, su calidad de vida, y promoviendo la competitividad de los empleadores en el mercado” (Decreto Supremo 005-2012, Glosario de términos).

El SGSST es un modelo de protección diseñado para ser aplicable a cada empresa de acuerdo a sus características, de manera que cumpla con asegurar el mantenimiento de condiciones de trabajo dignas y la promoción de la competitividad empresarial, beneficiando directamente a trabajadores como empleadores (Caro, 2015). Este se compone de una política que inspira a todo el sistema, y del cual emanan los objetivos y acciones de seguridad. De acuerdo con Caro (2015), el modelo propuesto por la normativa está basado en el ciclo de Deming, que consiste en un procedimiento de 4 pasos: planificar, aplicar (o hacer), verificar y actuar. En ese sentido, la Ley 29783 establece en su Título IV (desde el artículo 17 hasta el artículo 47) el conjunto de medidas que constituyen las etapas y principios del SGSST.

6.3.2 Respecto a las obligaciones de garantizar medidas de seguridad necesarias y protección adecuada

El segundo conjunto de obligaciones a cargo del empleador se refieren a la garantía y protección que debe brindar a los trabajadores, para así mantener el ambiente de trabajo seguro y saludable. Estas se encuentran contenidas en el Capítulo I del Título V de la LSST del artículo 48 al 71, bajo la denominación de Derechos y Obligaciones del Empleador.

El legislador distingue a este tipo de obligaciones con las correspondientes al SGSST, en atención al modo en que se encuentran detalladas en la Decisión 584. En dicho régimen, se separa a las obligaciones de la implementación del SGSST (artículo 11 de la Decisión 584), de las correspondientes a la garantía de implementar medidas necesarias (artículo 12 de la Decisión 584) y las que derivan de los derechos expresos de los trabajadores (artículos 13 al 16 de la Decisión 584).

Las obligaciones de garantía y protección son, en su mayoría, directrices generales sobre las medidas de seguridad. Para su aplicación, requieren de la actuación prudente del empleador. Asimismo, contienen acciones específicas que si bien no son parte de las etapas del procedimiento que conforma el SGSST, son necesarias para prevenir, reparar y/o proteger a grupos vulnerables especiales.

De acuerdo con Caro (2015), estas obligaciones pueden circunscribirse a seis tipos distintos: prevención, información, capacitación y consulta, investigación, comunicación a las autoridades, económicas y con grupos o situaciones especialmente sensibles.

7 LA CONDUCTA DEL EMPLEADOR DILIGENTE EN EL RÉGIMEN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

7.1 El estándar de conducta exigible

7.1.1 El concepto de la debida diligencia y su aplicación en el estándar de conducta exigible

Según Guillermo Cabanellas (2006), la diligencia es un término que jurídicamente refiere a la conducta adecuada del ser humano, por lo que se le atribuye el significado de “cuidado, celo, solicitud, esmero, desvelo en la ejecución de alguna cosa, en el desempeño de una función, en la relación con otra persona”⁹⁵(p. 276). Massimo (citado en San Martín, 2017), precisa que dicho comportamiento implica que el sujeto dirija su voluntad a un fin determinado, efectuando las acciones que resulten pertinentes para cumplirlo (materiales, técnicas y/o jurídicas)⁹⁶. Por su parte, Giovanna Visintini (2002) explica que la diligencia, más allá de ser una conducta deseable de actuación, es la regla técnica que determina el modo en que deben ser ejecutados los deberes recaídos sobre el deudor. Su función principal es limitar la libertad de elección del referido respecto al modo en que debe cumplir la obligación que le corresponde, construyendo a que opte por la alternativa cuya calidad sea la más acorde con los intereses del acreedor. Ello, a efectos de evitar que el modo de obrar del deudor sea arbitrario, pues una actuación cuyas condiciones sean inferiores al requerido deviene en un menoscabo a la situación del acreedor. En ese sentido, la autora precisa que “desde el punto histórico, la diligencia indica una valoración sobre el modo de obrar del deudor, es decir, la calidad a la que debe corresponder la actividad de ejecución de la obligación” (Visintini, 2002, p. 49). Por ello, la diligencia es comprendida como el modelo

---

⁹⁵ Guillermo Cabanellas (2006) atribuye seis (6) significados jurídicos a la diligencia, siendo este el primero que establece. Los siguientes son los que a continuación se citan: “Prontitud, rapidez, agilidad, ligereza, que valorizan la laboriosidad, el trámite administrativo y el judicial. | Asunto, negocio, solicitud. | Tramitación, cumplimiento o ejecución de un acto o de un auto judicial. | Actuación del secretario judicial en el enjuiciamiento civil o en el procedimiento. | Como arcaísmo, dilección (v.) (p. 276).

⁹⁶ Lilian San Martín (2017) se apoya de la doctrina civil de Cesare Massimo Bianca para señalar sobre la diligencia, que: “Según los diversos fines a que se dirija el esfuerzo en que se identifica, la diligencia puede exigir la aplicación de facultades volitivas, el recurrir a instrumentos materiales idóneos, la observancia de principios técnicos y de preceptos jurídicos” (p. 449).

ideal de conducta que razonablemente todo deudor debe desplegar, para así lograr y/o mantener el bienestar de su acreedor, y no generar daños que atenten los intereses de este.

El Derecho ha adoptado a la diligencia como la base para establecer estándares de conducta exigibles dentro de sus disciplinas. Estos configuran el modelo objetivo de comportamiento que el deudor debe cumplir a favor del acreedor. Su función es servir de herramienta para valorar el desempeño en una situación determinada. Para ello, se contrasta el estándar preestablecido y las acciones ejecutadas por el deudor (San Martín, 2011). Las únicas prestaciones a juzgar a través del modelo de diligencia son las que resultan ciertas y objetivamente evidenciadas, estando excluidas las intenciones, que corresponden al fuero subjetivo del deudor. Así, la aplicación de un estándar de comportamiento permite concluir con imparcialidad si es que la conducta del deudor califica como diligente o por el contrario, como negligente. Por ende, este es un elemento que contribuye a la construcción de la idea de culpa dentro de la responsabilidad civil, ya que permite identificar las conductas que deben ser objeto de reproche.

Cabe precisar que las obligaciones constituyentes del comportamiento diligente deben cumplir con el requisito de ser humanamente posibles de cumplir en un momento específico de la historia. Esto es, que el estándar de conducta no puede albergar objetivos que son imposibles de realizar (Meier & Harman, 2010). Así las cosas, todos los modelos de conducta en el Derecho son el ideal de comportamiento objetivamente posible que se espera desarrollen los sujetos en la ejecución de sus actividades, debido a que los mismos califican como adecuados para alcanzar los intereses de su contraparte y/o no generarles daños que menoscaben el bienestar de los mismos.

7.1.2 Aspectos generales sobre el estándar de conducta exigible

El estándar de conducta exigible en el Derecho se remonta al sistema jurídico romano, donde bajo la denominación del Buen Padre de Familia se estableció el parámetro de

comportamiento general que todo ser humano debía ejercer en sociedad. Al respecto, San Martín (2011) define a esta figura de la siguiente manera:

El buen padre de familia es el hombre pronto a actuar del mejor modo y de acuerdo a las varias contingencias, según la probabilidad y la gravedad del peligro ocasionado por sus acciones, las acciones de terceros o acontecimientos naturales. (p. 47).

Pese a que los orígenes de dicha figura son remotos, los sistemas jurídicos modernos conservan su aplicación en diversas disciplinas, puesto que cumple funciones relevantes tanto en el caso de las obligaciones como de la responsabilidad civil. En el primer caso, la aplicación de un estándar de conducta otorga previsibilidad a la persona obligada respecto al modo en que este debe dirigir su conducta para considerársele adecuada. En el segundo, porque sirve como elemento para dilucidar la culpa del sujeto que incumplió su obligación: el juez contrasta el comportamiento de la persona en concreto con la del modelo del hombre razonable, para así concluir objetivamente si el referido incurrió negligentemente en su actuación. Cabe destacar que en la actualidad, el modelo del Buen Padre de Familia ha pasado a ser denominado de diversas maneras, siendo las más generalizadas las de hombre razonable o persona diligente. Independientemente del nombre que se le asigne en cada régimen donde sea aplicado, todas refieren al estándar de conducta exigible.

7.1.3 Aspectos relevantes sobre la configuración del estándar de conducta exigible

En el caso de las relaciones contractuales, las obligaciones establecidas en el acuerdo constituyen la principal regla de comportamiento de las partes. Sin embargo, el legislador suele desarrollar regímenes específicos para regular la conducta de los contratantes. Para ello, les asigna obligaciones cuyo contenido puede ser determinado o general:

- a) Normas cuyas disposiciones tienen un alto grado de precisión, exigiendo una conducta suficientemente concreta a cargo del deudor. Por ejemplo, el literal d) del artículo 49 de

la Ley 29783 establece que el empleador debe realizar exámenes médicos a sus trabajadores cada dos años⁹⁷. La redacción de la norma no deja duda que el régimen de la SST requiere que el sujeto referido ejecute efectivamente dicha prestación, para que su comportamiento califique como adecuado.

- b) Normas cuyas disposiciones son generales o tienen un amplio margen para su precisión. Su contenido flexible otorga cierto grado de libertad para que el sujeto obligado aplique las acciones más convenientes al caso en concreto. Por ejemplo, el literal b) del artículo 49 de la Ley 29783 señala que todo empleador debe desarrollar acciones permanentes para que los niveles de protección existentes sean mejorados⁹⁸. Los conceptos de esta norma son abiertos, ya que no se indica específicamente cuáles son dichas acciones que se le exige, limitándose solo a mencionar que estas deben ser perfeccionadas respecto de las que el empresario aplicó previamente.

En el caso que las disposiciones normativas resultan generales y por tanto, no reconozcan un determinado parámetro de comportamiento en una situación específica, es necesario que la conducta y las decisiones que ejecuten las partes estén sujetas al criterio de lo que resulta razonable.

7.1.4 La razonabilidad dentro del estándar de conducta exigible

La razonabilidad es un criterio pragmático que se sustenta en ciertos elementos objetivos, con el fin de permitir que toda persona pueda tomar la decisión que otorgue mayores beneficios a sí misma y/o a terceros. San Martín (2011) señala que esta “permite juzgar la legitimidad o ilegitimidad de la conducta en base a las circunstancias del caso en concreto” (p. 61). Los parámetros que permiten calificar a una conducta como razonable son diversos.

---

⁹⁷ “El empleador, entre otras, tiene las siguientes obligaciones: Practicar exámenes médicos cada dos años, de manera obligatoria, a cargo del empleador. Los exámenes médicos de salida son facultativos, y podrán realizarse a solicitud del empleador o trabajador. En cualquiera de los casos, los costos de los exámenes médicos los asume el empleador. En el caso de los trabajadores que realizan actividades de alto riesgo, el empleador se encuentra obligado a realizar los exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral. El reglamento desarrollará, a través de las entidades competentes, los instrumentos que fueran necesarios para acotar el costo de los exámenes médicos” (Ley 29783, 2011, art. 49, inc. d).

⁹⁸ “El empleador, entre otras, tiene las siguientes obligaciones: Desarrollar acciones permanentes con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes” (Ley 29783, 2011, art. 49, inc. b).

Sin embargo, suelen basarse en ciertos criterios para su determinación. El primero, que la razonabilidad está vinculada al sentido común de las personas, por lo que su función es la de erradicar la arbitrariedad e incongruencias de las acciones que despliegan los mismos⁹⁹ (Mercader, citado en San Martín, 2011). El segundo, que dicha regla reconoce que los conocimientos y destrezas de las personas para cumplir sus obligaciones dependen de las circunstancias y la experiencia¹⁰⁰ (San Martín, 2011). El tercero, y en atención a los dos criterios previos, la razonabilidad busca que se halle el punto de equilibrio entre el cuidado excesivo y el descuido¹⁰¹, de manera que se alcance la decisión más eficiente (Barros, 2005).

Debido a que el criterio de razonabilidad es el principio que valora el comportamiento de los sujetos dentro de una relación jurídica, los factores objetivos que lo configuran representan las directrices esenciales de todo estándar de conducta exigible. Esto es, que son la base fundamental sobre el cual se conforma la diligencia y por ende, son tomados en cuenta para determinar cuándo la actuación de una persona resulta o no adecuada en un caso concreto. Evidentemente, su aplicación es auxiliar a la norma jurídica o cláusula contractual, es decir, solo tienen relevancia cuando alguna de estas fuentes no precisen específicamente el sentido de las obligaciones de las partes. Cabe recordar que la mayoría de las normas son abstractas, por lo que otorgan cierto margen de interpretación respecto al modo de obrar diligente. En dichos casos, el criterio de razonabilidad permite que los sujetos sobre los que recae la obligación identifiquen cuál es la conducta más adecuada que deben ejecutar.

---

⁹⁹ San Martín (2011) cita a Jesús Mercader Uguina, quien afirma sobre la razonabilidad que “el principio de razonabilidad es, sin duda, un principio de enorme trascendencia. En cuanto principio estructural del ordenamiento jurídico permite que el ‘sentido común’ se consolide como elemento subyacente en todo componente del Derecho o aplicación del mismo y, por tanto, contribuye a erradicar del mismo todo aquello que resulta inadmisibles por incongruente, absurdo y arbitrario” (p. 50). Sobre la fuente utilizada por San Martín, véase: “Tutela Judicial efectiva, control de razonabilidad de las decisiones judiciales y ‘canon reforzado’ de motivación en la doctrina del Tribunal Constitucional”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 73, pp. 27-146).

¹⁰⁰ San Martín (2011) menciona que “cuando exigimos a un sujeto un comportamiento o conducta razonable, este debe realizar todas aquellas actividades que, en base a las circunstancias y conforme a la experiencia, se presenten verosímilmente aptas para la obtención del fin propuesto” (p.59).

¹⁰¹ Barros (2005), refiriéndose al diseño de la responsabilidad por culpa en atención a la prudencia y la diligencia, criterios que emanan de la razonabilidad, explica lo siguiente: “Este modelo asume que hay un punto de equilibrio entre el cuidado excesivo y el descuido, de modo que naturalmente tiende a coincidir la diligencia debida con la conducta socialmente más eficiente” (p. 4).

Respecto a los factores objetivos sobre los que se configura la razonabilidad, es relevante traer a colación el concepto de estándar de conducta exigible definido en los Principios de Derecho Europeo de la Responsabilidad Civil¹⁰², toda vez que la misma señala diversos caracteres que constituyen a una persona razonable, como a continuación se indican:

El estándar de conducta exigible es el de una persona razonable que se halle en las mismas circunstancias y depende, en particular, de la naturaleza y el valor del interés protegido de que se trate, de la peligrosidad de la actividad, de la pericia exigible a la persona que la lleva a cabo, de la previsibilidad del daño, de la relación de proximidad o de especial confianza entre las personas implicadas, así como de la disponibilidad y del coste de las medidas de precaución y de los métodos alternativos (PDERC: art. 4:102, 1).

El modelo referido asiste como un parámetro para determinar la conducta más adecuada que el deudor debe efectuar en favor de su contraparte, en atención a los elementos que lo configuran:

- a) Naturaleza y valor del interés protegido.
- b) Peligrosidad de la actividad.
- c) Pericia exigible a la persona.
- d) Previsibilidad del daño.
- e) Relación de proximidad.
- f) Disponibilidad y costos de la medida.

---

¹⁰² Los Principios de Derecho Europeo de la Responsabilidad Civil es un documento emitido en el año 2005 por el Grupo de Derecho Europeo de Responsabilidad Civil (conformado por juristas de la Unión Europea, tales como Bélgica, Países Bajos, Austria, Suiza, Portugal, República Checa, Grecia, Alemania, Italia, España, y otros como Reino Unido, Estados Unidos, Sudáfrica e Israel), que contiene los parámetros que constituyen la responsabilidad civil. Su función es servir como un referente sobre el modo en que deben comprenderse y aplicarse los elementos de la responsabilidad civil por los juristas interesados en basarse en reglas uniformes sobre la materia. A partir del presente momento, los Principios de Derecho Europeo de la Responsabilidad Civil serán denominados como “PDERC”.

Cada uno de los elementos del estándar de conducta exigible goza de características determinadas, que en la presente investigación resultan relevantes para comprender la aplicación de dicha figura en el régimen de la SST. Por ello, a continuación, se procederá a detallar el concepto al cual refieren estos elementos.

7.1.4.1 Naturaleza y valor del interés protegido

El nivel de diligencia a cargo del deudor es directamente proporcional al valor del interés jurídico del acreedor puesto en peligro. Es decir, mientras mayor sea el segundo, mayor también debe ser el esfuerzo a desplegar para protegerlo. Al respecto, el PDERC señala que los intereses jurídicos más valiosos y por ende, con mayor alcance de protección, son la vida, la integridad física y psíquica, la dignidad humana y la libertad¹⁰³. En cambio, los que son puramente patrimoniales pueden tener una tutela más limitada respecto a los anteriores¹⁰⁴. Así, cuando el objeto del vínculo contractual tenga incidencia en la dignidad de la persona y los derechos esenciales del mismo, el nivel de seguridad que corresponda aplicar a las partes es mayor al que se exista en otras situaciones (Martín, 2008). Ello deriva del reconocimiento que las afectaciones a los intereses jurídicos del primer orden son usualmente irreparables, pudiendo incluso concluir en la muerte de la persona. Por ello, es razonable que requieran una protección superior para mantener su bienestar.

7.1.4.2 Peligrosidad de la actividad

Toda actividad económica ostenta un peligro en su ejecución. En reconocimiento de ello, el deudor debe modular su actuación de acuerdo al nivel del mismo, de manera que cuando este sea alto, el cuidado a efectuar sea mucho más riguroso (Martín, 2008). El objetivo es que la peligrosidad no termine por convertirse en un daño efectivo a la contraparte. Respecto

---

¹⁰³ “El alcance de la protección de un interés depende de su naturaleza; su protección será más amplia cuanto mayor sea su valor, la precisión de su definición y su obviedad” (PDERC: art. 2:102, 1). “La vida, la integridad física y psíquica, la dignidad humana y la libertad gozan de la protección más amplia” (PDERC: art. 2:102, 1).

¹⁰⁴ “La protección de intereses puramente patrimoniales o de relaciones contractuales puede tener un alcance más limitado. En tales casos debe tenerse en cuenta, de modo especial, la proximidad entre el agente y la persona protegida, o el hecho de que el agente es consciente de que causará un daño a la víctima a pesar de que sus intereses sean necesariamente objeto de una valoración inferior a los de ésta” (PDERC: art. 2:102, 4).

a este carácter, Enrique Barros (2005) indica que el análisis a efectuar debe tomar en consideración la intensidad del daño que la actividad riesgosa amenaza provocar y la probabilidad que el mismo sea materializado. Atribuir a ambos elementos de una calificación alta, significará que el sujeto percibe el resultado dañino como más próximo a concretarse, por lo que la actividad materia de evaluación ostenta una alta peligrosidad.

7.1.4.3 Pericia exigible a la persona

Es razonable considerar que toda persona que cuenta con conocimientos profesionales y especializados sobre la actividad y/o materia del objeto contractual, goza de habilidades suficientes que le permiten proteger los intereses jurídicos de su contraparte con mayor nivel que el de una persona regular u ordinaria. En reconocimiento de ello, todo sujeto especialista en una práctica determinada tendrá la exigencia de conducir su conducta conforme a la sapiencia que le caracteriza, lo que representa que el nivel de prudencia que se requiere de este es superior al de una persona que carece de los mismos (Martín, 2008).

7.1.4.4 Previsibilidad del daño

El esfuerzo para evitar un daño no es absoluto, sino que se sujeta al grado de previsibilidad de los peligros y riesgos de la actividad determinada. Esto es, hasta qué punto se puede prever un suceso o efecto dañoso (Baraona, 2011). Ello dependerá de factores objetivos, tales como el tiempo y lugar determinado en que se debe cumplir la obligación, pues a partir de ellos se logra reconocer si un daño es posible. En ese sentido, si una persona, pese a la utilización de las herramientas técnicas existentes y a su alcance, no hubiese podido percibir *ex ante* el daño potencial, no estará obligada a evitarlo. Si por el contrario, este sí era perceptible, su comportamiento debió orientarse a que el menoscabo no se materialice. En consecuencia, el nivel de cuidado exigible de un sujeto para con sus obligaciones dependerá del grado de posibilidad que este tiene para identificar las contingencias que rodean su actividad.

7.1.4.5 Relación de proximidad

Mientras mayor sea el nivel de proximidad que exista entre las partes, también lo será la posibilidad del deudor de cuidar que el interés jurídico de su acreedor no sea afectado durante la ejecución de su actividad. Ello, debido a que la cercanía o mayor confianza que existe entre los sujetos de la relación, permite que los mismos tengan conocimiento de sus obligaciones y el modo en que deben obrar, para que así no se materialicen daños. En consecuencia, el umbral de diligencia requerido a las personas dependerá de la proximidad en que se encuentre su relación.

7.1.4.6 Disponibilidad y costo de las medidas

Ante la existencia de diversas alternativas de precaución y métodos posibles para cumplir con el resultado, la persona razonable debe escoger aquella que sea la más eficiente. Es decir, la que mantenga la mayor armonía entre el objetivo a ejecutar en la relación y los intereses de las partes, lo cual también implica que esta sea la menos peligrosa (Martín, 2008). Los costos siempre establecen límites a los deberes, independientemente de la actividad que fuere (Barros, 2005). Asumir lo contrario sería aceptar más daños de los que se busca evitar. Una comprensión del hombre razonable en atención a los costos se puede sostener de fórmulas económicas aplicadas al Derecho (Diez-Picazo, 1999). Por ejemplo, a través de la fórmula Learned Hand, por la que se verifica que una persona incumplió su deber de cuidado, si es que el costo de evitar un accidente (C) resulta siendo menor que el daño posible de ser producido (D), multiplicado por la peligrosidad del mismo (P)¹⁰⁵ (Barros, 2005). O, mediante el criterio de Richard Posner, quien basándose en la eficiencia económica, acota que solo resulta razonable que la persona asuma los costos de las medidas de prevención cuya unidad marginal otorgue un beneficio adicional respecto al costo de asumir el daño, ya que lo contrario significaría sacrificar recursos cuya optimización se encuentra en fines distintos al aplicado (Diez-Picazo, 1999). Si bien este criterio resulta bastante útil, es

---

¹⁰⁵ Es decir, que a partir de la aplicación de la ecuación siguiente, se puede determinar la diligencia de una persona en cuanto al cumplimiento de su deber de cuidado: Negligente es equivalente a $|C \text{ (costo de accidente)} < D \text{ (daño posible de ser producido)} \times P \text{ (peligrosidad del daño de ser producido)}|$, mientras que diligente es equivalente a $|C \text{ (costo de accidente)} > D \text{ (daño posible de ser producido)} \times P \text{ (peligrosidad del daño de ser producido)}|$.

necesario que sea utilizado de manera prudente y en correspondencia con los elementos anteriormente descritos. Ello, porque la diligencia es un criterio vinculado con la razonabilidad jurídica, y no meramente económica (Diez-Picazo, 1999).

En definitiva, los elementos expuestos conforman los criterios a través de los cuales se puede identificar a la conducta de una persona como razonable. Es por dicha causa que los mismos tienen incidencia en la determinación del estándar de comportamiento exigible dentro de un régimen jurídico, permitiendo que se genere una certidumbre sobre el modo en que las personas deben conducir sus obligaciones.

7.2 El empleador diligente: el estándar de conducta exigible en el régimen de la Seguridad y Salud en el Trabajo

7.2.1 El concepto del empleador diligente en el régimen de la Seguridad y Salud en el Trabajo

En el ordenamiento jurídico peruano, el estándar de conducta exigible se encuentra reconocido mediante el artículo 1314 del Código Civil, toda vez que el mismo establece a la diligencia como el parámetro al que se sujetan las obligaciones para calificar como pertinentes. Así, la norma señala que, “quien actúa con la diligencia ordinaria requerida, no es imputable por la inejecución de la obligación o por su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso” (Código Civil, 1984, art. 1314).

En líneas generales, toda persona cuyo comportamiento se ciña a la diligencia requerida, no deberá indemnizar los daños que deriven del incumplimiento de la obligación. Para su evidencia, es necesario que se contraste la conducta del obligado y el estándar de prudencia que le es exigible. A la luz de ello, es indudable que el artículo citado representa el reconocimiento del estándar de diligencia en el ordenamiento jurídico peruano, por lo que su aplicación es válida dentro de los regímenes jurídicos para evaluar la prudencia del comportamiento de los sujetos obligados.

En el caso del deber de seguridad del empleador dentro del régimen de la SST, la normativa le asigna una conducta diligente basada en la gestión de los riesgos laborales bajo una estrategia preventiva. Ello, a fin que garantice un ambiente de trabajo saludable. El estándar de empleador diligente es relevante tanto en materia de las obligaciones, para que pueda identificar desde un inicio la conducta a la cual está sujeto a desarrollar, como en la responsabilidad civil, para evaluar si recae sobre este el deber de indemnizar por el incumplimiento de sus obligaciones. En ambos casos, es necesario identificar correctamente el nivel de diligencia que se le asigna al empleador. Por lo cual, es necesario identificar la configuración del estándar de conducta exigible de dicho sujeto dentro del régimen de la SST.

7.2.2 La configuración del empleador diligente en el régimen de la Seguridad y Salud en el Trabajo

La normativa de la SST es la fuente general de las obligaciones que conforman el deber de seguridad del empleador. Cada una de ellas modula el comportamiento que debe ejecutar frente a sus trabajadores. Esto es, que las obligaciones del régimen determinan la conducta diligente del empleador. En su mayoría, las normas de SST son reglas generales sobre el modo en que deben configurarse las medidas de prevención de los riesgos laborales. Para su aplicación concreta, el empleador debe sujetar su comportamiento al criterio de lo razonable, que en atención a sus elementos constitutivos se determinan características singulares del estándar de empleador diligente.

a) Por la naturaleza y valor del interés protegido

El umbral de diligencia del empleador frente al trabajador es alto. Ello, en consideración a que desarrollar las funciones laborales suponen que el trabajador exponga su vida, salud e integridad a diversos riesgos del trabajo. Por lo que, de no existir una protección pertinente, existe una alta probabilidad que se generen daños a su persona.

b) Peligrosidad de la actividad

El lugar de trabajo se caracteriza por componerse de elementos, sustancias, equipos, materiales, maquinarias, técnicas y/u operaciones complejas. Es decir, es una fuente de peligros comúnmente imperceptibles a una persona ordinaria y/o sin conocimientos especializados sobre los mismos. En atención al alto grado de peligrosidad que representa la situación descrita, la conducta exigible al empleador deberá tener un nivel mayor al ordinario, a efectos de alcanzar la protección adecuada del trabajador.

c) Pericia exigible a la persona

El empleador se caracteriza por ser el propietario del lugar de trabajo. Por ende, tiene conocimiento técnico y especial sobre la actividad a la que se dedica, las funciones necesarias para su ejecución y los riesgos a los que se exponen los trabajadores que las efectúan. Dicha circunstancia exige que el empleador sujete el cuidado de sus trabajadores a las habilidades profesionales que maneja en su sector productivo.

d) Previsibilidad del daño

El principal deber del empleador en cuanto a la implementación del SGSST se circunscribe a identificar los peligros y evaluar los riesgos que amenazan a sus trabajadores. Para ello, debe utilizar todas las herramientas que resulten económica y técnicamente factibles de aplicar en el lugar de trabajo. Es necesario que el empleador diligente ejecute una estrategia prospectiva orientada a identificar todos los posibles eventos dañosos, pues solo a partir de los mismos se podrá realizar una actuación preventiva correcta.

e) Relación de proximidad

El empleador goza del poder de dirigir y organizar a los trabajadores. Por ello, ya sea él mismo o a través de sus representantes y/o supervisores, este se mantiene en relación cercana con el personal. En reconocimiento de ello, el régimen de la SST le exige que identifique los puestos de trabajo y las características de cada una de las personas que conforma su personal.

Solo de esa manera es posible que se asegure dentro de lo razonable, el mantenimiento de un ambiente laboral que sea acorde con la dignidad de los trabajadores.

f) Disponibilidad y costos de las medidas

Las obligaciones que el régimen de la SST asigna a cargo del empleador se encuentran basados en el factor de la eficiencia. Es decir, que las medidas de seguridad cuyo cumplimiento se exige no ordenan la eliminación absoluta de los riesgos laborales, ya que ello es económica y técnicamente imposible. Por el contrario, exigen que el empleador asegure medidas de seguridad adecuadas, conforme a una jerarquía de acciones preventivas. Estas van desde la eliminación de los riesgos evitables, hasta el tratamiento y control, la minimización, la sustitución de los elementos de daños potenciales y la facilitación de equipos de protección. Dicho modelo busca que cada unidad marginal de seguridad que aplique el empleador siga siendo beneficiosa económicamente para él. De ese modo, se incentiva a que el empleador gestione activamente una conducta preventiva frente a los riesgos laborales.

Ciertamente, la razonabilidad aplicada al deber de seguridad del empleador acredita que el nivel de diligencia que le corresponde es superior al de una persona ordinaria. La protección al derecho a la seguridad y salud en el trabajo solo puede ser efectivamente asegurada si es que el empleador utiliza todas las medidas factibles para evitar los daños, por lo que sus esfuerzos deben buscar mejorar la gestión de los riesgos laborales continuamente. Ello no significa que el empleador esté obligado a incurrir en costos excesivos que menoscaben sus propios intereses, o que sean imposibles de cumplir. Por el contrario, la razonabilidad reconoce que la seguridad está limitada por factores económicos, técnicos y humanos.

7.2.3 El empleador diligente en el régimen de la Seguridad y Salud en el Trabajo, según el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional

Durante finales del año 2017, fue publicado en el Diario Oficial El Peruano el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional¹⁰⁶, a través del cual los jueces supremos de la Primera y Segunda Sala Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República establecieron acuerdos sobre diversos temas jurídicos, entre los cuales estuvo el correspondiente a la responsabilidad civil por accidentes de trabajo, en aplicación del artículo 53 de la Ley 29783. A efectos de llegar a la conclusión del mismo, se analizó la configuración del empleador diligente dentro del marco de la SST, señalando las fuentes de la conducta exigible y los alcances del deber de seguridad frente a los trabajadores.

Respecto a las fuentes que constituyen la conducta exigible del empleador, el VI Pleno indicó que:

Las medidas de seguridad y salud en el trabajo están contenidas principalmente en normas legales dispersas y normas reglamentarias del propio empleador; sin embargo, ello no desvirtúa el carácter contractual del deber de seguridad que tiene el empleador para con sus trabajadores, porque este no se agota con solo cumplir estas disposiciones legales, sino que es obligatorio que el empleador, quien controla el lugar de trabajo, tome las acciones y medidas que permitan reducir al mínimo tanto la insalubridad como la peligrosidad del centro laboral o de las labores que realiza el trabajador (Informe. VI Pleno: 1.2 considerando).

Esta afirmación evidencia que, el VI Pleno reconoce el carácter complejo en el que se configura el deber de seguridad del empleador. Ello consiste en que si bien dicho deber se origina en una relación contractual, la principal fuente generadora de sus obligaciones se encuentra en la normativa de la SST.

Por otro lado, el VI Pleno precisa respecto a los alcances de la diligencia, que el vínculo contractual justifica que el deber de seguridad del empleador se extienda más allá del

---

¹⁰⁶ A partir de este momento se denominará al VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional como “VI Pleno”.

cumplimiento de las obligaciones normadas, incluyendo así a toda prestación que sea necesaria para prevenir las afectaciones a la salud y vida del trabajador. Así las cosas, se confirma que la conducta exigible del patrono significa actuar del siguiente modo:

No solo basta con el cumplimiento objetivo de las normas sobre seguridad y salud en el trabajo, sino que se exige un empleador diligente, que busque reducir al mínimo posible cualquier afectación que pueda sufrir el trabajador en su salud o vida (Informe. VI Pleno: 1.2 considerando).

En específico, el VI Pleno indica que en atención al sentido general en que debe actuar un empleador para calificar como diligente, se puede definir a este bajo el concepto que a continuación se expone:

Debemos entender por empleador diligente como aquel empleador que adicionalmente al cumplimiento de las normas legales o reglamentarias sobre salud y seguridad en el trabajo, cumplió con capacitar a sus trabajadores sobre dichas normas y su aplicación, así como sobre las consecuencias en la salud por la actividad que realizan, efectuó en forma íntegra un análisis e identificación de los riesgos propios de la actividad o centro de trabajo y tomó las medidas adecuadas para minimizar o eliminar el mismo y fiscalizó el cumplimiento de las medidas de seguridad y salud implementados (Informe. VI Pleno: 1.2 considerando).

Respecto al contenido del concepto del empleador diligente expuesto por el VI Pleno, Bustamante (2018) considera pertinente realizar precisiones sobre el mismo, de manera que guarde relación con el régimen de SST.

- a) No se debe concluir que el deber de seguridad¹⁰⁷ está sujeto a que el empleador desarrolle una conducta no determinada por las normas legales de la SST (Bustamante, 2018).

---

¹⁰⁷ Karen Bustamante se refiere al deber de seguridad bajo la denominación del deber de prevención.

Afirmar lo contrario impediría que este pueda demostrar objetivamente que ha cumplido con su deber, pues al no existir un parámetro o base sobre la cual repose las obligaciones de SST, el Juez siempre podría concluir, contrario al sentido del régimen en cuestión, que el empleador pudo efectuar otras medidas para contrarrestar los riesgos laborales (Bustamante, 2018).

- b) Las obligaciones que el VI Pleno expone como adicionales a las de origen normativo son, en realidad, una lista de las contenidas en la Ley 29783 (Bustamante, 2018). Por ende, una interpretación literal del concepto del empleador diligente llevaría a la incompreensión sobre el modo en que se encuentra configurado su estándar de conducta pertinente, generando inseguridad jurídica para el mismo empresario interesado en cumplir con la normativa (Bustamante, 2018).
- c) A fin que lo expuesto por el VI Pleno no contravenga el régimen de SST y tampoco carezca de contenido, la interpretación más adecuada es reconocer que un empleador diligente es toda persona que además de cumplir con las obligaciones normativas, dirige su conducta bajo la prudencia para prevenir cualquier riesgo laboral identificable, dentro de lo razonable y en el caso específico en que se enfrente (Bustamante, 2018). Esta afirmación es compartida por Tarazona (2018), quien considera que el VI Pleno define que el término del empleador diligente no está vinculado exclusivamente con el cumplimiento de las obligaciones normativas, ya que la dignidad e integridad de los trabajadores exigen que el empresario busque proteger el bienestar del personal, incluso así la norma no señale de forma específica la medida de seguridad que este debe implementar¹⁰⁸. Evidentemente, dichas actuaciones deberán sostenerse dentro de los medios razonablemente posibles para resultar efectivos.

La lectura desarrollada por los autores citados respecto a la tesis del VI Pleno es totalmente válida y se condice con lo expuesto en la presente investigación. Ello, porque tal interpretación reconoce que la diligencia adecuada del empleador está configurada de la

---

¹⁰⁸ Tarazona (2018), refiriéndose a la interpretación que debe dársele al concepto de empleador diligente expuesta por el VI Pleno, menciona lo siguiente: “Si bien el término ‘empleador diligente’ es una categorización subjetiva, creemos que el pleno lo introdujo con la finalidad de resaltar de que el deber de prevención en la seguridad y salud de los trabajadores no se agota en el solo cumplimiento de las obligaciones comprendidas en las normas sobre la materia, sino que también se deben adoptar otras medidas que dignifiquen las condiciones laborales de los trabajadores y en consecuencia se busque por todo medio la protección de la salud y la vida de estos” (p. 74).

misma manera que todo estándar de conducta exigible, esto es, a partir de las obligaciones normativas y, cuando estas no lo determinan, por el criterio de la razonabilidad. Por ende, es comprensible que los jueces Supremos hayan confirmado que el comportamiento requerido al empleador se mantiene sobre bases objetivas, impidiendo que se genere una inseguridad jurídica en cuanto a los alcances del deber de seguridad en SST (Bustamante, 2018). Así las cosas, ante un caso de accidente de trabajo el juzgador podrá identificar el grado de diligencia del empleador, a partir del contraste de su conducta frente al modelo ideal predefinido por la normativa de SST y el juicio de razonabilidad en consideración a las circunstancias.

8 ALCANCES GENERALES SOBRE LA RESPONSABILIDAD CIVIL DEL EMPLEADOR EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

8.1 La responsabilidad jurídica

Hernán Vélez (2015) explica que el concepto de la responsabilidad jurídica debe ser comprendido en atención a dos elementos: la persona y la sanción jurídica. Respecto al primero, en general toda norma jurídica o acuerdo contractual destinan órdenes y/o prohibiciones a las personas, para que estos realicen o se limiten de ejecutar prestaciones de conformidad a los términos exigidos¹⁰⁹. Respecto al segundo elemento, este tiene aplicación cuando los sujetos mencionados desatienden su ejecución adecuada (por la comisión inexacta o la omisión de la prestación), ya que el ordenamiento jurídico impone que estos sean privados o limitados de un bien, a efectos que se les castigue y/o se reparen las consecuencias de su conducta (Vélez, 2015). Así, toda actividad contraria a la normativa calificará como un acto ilícito: presupuesto para que se active una represión sobre el infractor, conforme a lo dispuesto por el ordenamiento. En atención a ello, se define a la responsabilidad de la siguiente manera:

La responsabilidad jurídica es el estado jurídico de sometimiento particular y concreto de una persona a la sanción jurídica prevista por una norma jurídica de la que es destinatario, por haberse transgredido su prohibición o mandato, por ella o por otra persona (p. 148).

La responsabilidad jurídica es relevante en el Derecho porque permite que las prestaciones impuestas por la normativa o los acuerdos, gocen de exigibilidad, de manera que su

---

¹⁰⁹ Vélez (2015) incluye dentro del concepto de la norma jurídica a los contratos, debido a que ambos son fuentes de obligaciones. Ello se desprende del ejemplo que menciona al momento de explicar sobre las características de las personas que están destinadas por una norma jurídica, el cual se refiere a las obligaciones de un acuerdo contractual: “Julio Vargas celebra un contrato con Felipe Jaramillo. De la norma que de ese contrato surge, en primer término y de la forma más directa posible, los señores Vargas y Jaramillo son sus destinatarios, pero solo llamaremos responsable a quien lo incumpla jurídicamente y que, por dicho incumplimiento, se vean en posibilidad jurídica de padecer una sanción” (p 146).

incumplimiento derive en una sanción jurídica. De ahí que se afirme que esta institución es aplicable a cualquier ordenamiento jurídico y a toda rama que la componga (Vélez, 2015).

La sanción jurídica, como elemento que configura la responsabilidad jurídica, no tiene como único fin la represión o el castigo del sujeto transgresor de la norma. Esta es la acepción general y común que el Derecho le ha otorgado a tal figura y por lo cual es bastante conocido hablar de responsabilidad en materia penal y administrativa. Francesco Carnelutti (como se citó en Vélez, 2015)¹¹⁰, refiere que la sanción jurídica también es aplicable en el régimen civil. Solo que en esta materia despliega un carácter aflictivo para la persona que comete el ilícito, y satisfactorio, para el que fue víctima de dicho ilícito. Así, se identifica que la sanción en la responsabilidad jurídica tiene como fin la indemnización y reparación del sujeto que haya sufrido las consecuencias del acto contrario a la norma (Vélez, 2015).

En materia del régimen de la SST, la responsabilidad jurídica se encuentra establecida a partir de la Decisión 584, que dispone que los Países Miembros deben adoptar las medidas necesarias para sancionar a los sujetos que contravengan la normativa de SST¹¹¹. En correspondencia con ello, la Ley 29783 establece que respecto al incumplimiento del deber de seguridad del empleador, corresponde que recaiga sobre este, responsabilidad

---

¹¹⁰ Vélez (2015) refiere su afirmación en base a lo señalado por Carnelutti: “En la primera clase de sanciones se destaca fuertemente el medio represivo, al cual, después de algunas vacilaciones he terminado por dar el nombre de restitución, propio para indicar el restablecimiento de la situación anterior a la inobservancia del precepto...En cuanto al otro tipo de sanción, todos saben cómo y por qué se llama pena; esta palabra alude al daño que se inflige al trasgresor...Ahora bien, esta distinción entre ambos tipos de sanción ha sido plenamente desarrollada tanto en su estructura como en su función, habiéndose manifestado entre ellos esta doble diferencia: la restitución se resuelve en el sacrificio de un interés idéntico, y la pena, en el sacrificio de un interés diferente comparado con el que ha de sacrificarse, según el precepto...Entre las dos especies de sanciones se advierten otras dos especies, híbridas, intermedias, denominadas indemnización y reparación. Su naturaleza híbrida consiste en que tienen a la vez carácter satisfactorio y aflictivo, lo cual es posible merced a la ley de la equivalencia y de la compensación de los intereses. La indemnización consiste en el sacrificio de un interés diverso del interés sacrificado por el precepto, pero equivalente; la reparación, en el sacrificio de un interés compensador del interés mismo” (p. 65-66). Véase la referencia: Carnelutti, Francesco (2003). *Teoría General del Derecho*. Granada: Editorial Comares S, L.

¹¹¹ “Los Países Miembros adoptarán las medidas necesarias para sancionar a quienes por acción u omisión infrinjan lo previsto por el presente Instrumento y demás normas sobre prevención de riesgos laborales. La legislación nacional de cada País Miembro determinará la naturaleza de las sanciones aplicables para cada infracción, tomando en consideración, entre otros, la gravedad de la falta cometida, el número de personas afectadas, la gravedad de las lesiones o los daños producidos o que hubieran podido producirse por la ausencia o deficiencia de las medidas preventivas necesarias y si se trata de un caso de reincidencia” (Decisión 584: art. 31).

administrativa¹¹², penal¹¹³ y civil. Cada una de dichas ramas se configura en atención a los principios y fines que dirigen su régimen. En los dos primeros casos, la responsabilidad buscará castigar al empleador que haya incumplido con la ejecución de sus obligaciones derivadas de la normativa sobre SST, por el hecho de haber puesto en peligro el derecho de seguridad y salud de los trabajadores o haberse concretado un daño. En el segundo, su objetivo se circunscribe a resarcir de forma integral el menoscabo del cual haya sido víctima el trabajador como consecuencia que el empleador incumplió con sus obligaciones de seguridad. Por la trascendencia en la presente investigación, en los siguientes sub capítulos se estudiará de manera única la responsabilidad civil del empleador en materia de SST.

8.2 La responsabilidad civil

En esencia, las obligaciones están constituidas por dos fenómenos separados: la deuda y la responsabilidad (Osterling & Castillo, 2008). La primera consiste en el deber del deudor de realizar una prestación a favor del acreedor, de manera que este sea satisfecho. La segunda es la coacción que recae sobre el deudor para que este repare los daños de los que haya sido víctima el acreedor como consecuencia del incumplimiento de la deuda. Es decir, que la responsabilidad está sujeta a la existencia de una obligación previa que justifique la necesaria ejecución forzada. Así lo confirma Federico Arnau (2008), quien señala en términos generales que “La responsabilidad solo encuentra su justificación a través de la idea previa de deber jurídico. Se es responsable porque se debe o se ha debido algo” (p. 20).

---

¹¹² La Ley 29783 dispone a través de su Primera Disposición Complementaria Modificatoria, la modificación del artículo 34 de la Ley 28806, quedando redactado del siguiente modo: “Son infracciones administrativas en materia de seguridad y salud en el trabajo los incumplimientos de las disposiciones legales de carácter general aplicables a todos los centros de trabajo, así como las aplicables al sector industria, construcción, y energía y minas mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables” (Ley 28806, 2006, art. 34.1).

¹¹³ La Ley 29783 dispone a través de su Cuarta Disposición Complementaria Modificatoria, la modificación del artículo 168-A del Código Penal, quedando redactado de la siguiente manera: “El que, deliberadamente, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, y habiendo sido notificado previamente por la autoridad competente por no adoptar las medidas previstas en éstas y como consecuencia directa de dicha inobservancia, ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años. Si, como consecuencia de la inobservancia deliberada de las normas de seguridad y salud en el trabajo, se causa la muerte del trabajador o terceros o le producen lesión grave, y el agente pudo prever este resultado, la pena privativa de libertad será no menor de cuatro ni mayor de ocho años en caso de muerte y, no menor de tres ni mayor de seis años en caso de lesión grave. Se excluye la responsabilidad penal cuando la muerte o lesiones graves son producto de la inobservancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo por parte del trabajador” (Código Penal, 1991, art. 168-A).

En materia civil, la reparación a cargo del deudor está sujeta a la existencia de un daño sobre el acreedor como consecuencia del incumplimiento de la obligación de aquel (Arnau, 2008). Ello, debido a que el fin de la responsabilidad en este régimen es mantener la situación en la que se encontraban las partes antes que ocurra el menoscabo, por lo que el deber de reparar del primero está circunscrito a que el segundo retorne a la situación inicial en la que se hallaba.

El TC refiriéndose a la responsabilidad civil, detalla lo siguiente:

La disciplina de la responsabilidad civil está referida al aspecto fundamental de indemnizar los daños ocasionados en la vida de relación a los particulares, bien se trate de daños producidos como consecuencia del incumplimiento de una obligación voluntaria, principalmente contractual, o bien se trate de daños que sean el resultado de una conducta, sin que exista entre los sujetos ningún vínculo de orden obligacional (Sentencia. Expediente N° 0001-2005-PI/TC: décimo séptimo fundamento).

Juan Espinoza (2002) expone que la responsabilidad civil se puede definir de la siguiente forma:

Una técnica de tutela (civil) de los derechos (u otras situaciones jurídicas) que tiene por finalidad imponer al responsable (no necesariamente al autor) la obligación de reparar los daños que éste ha ocasionado (p. 29).

Por su parte, Leysser León (2004) menciona que la responsabilidad civil es una de las instituciones fundamentales del derecho civil, junto con la propiedad y el contrato. Estas dos últimas están vinculadas con el obrar conforme a derecho por parte de las personas, para que

así consigan sus objetivos y regulen sus propios intereses. Por su parte, la responsabilidad civil comprende lo contrario, conforme explica a continuación:

Significa un fenómeno que consiste en que el ordenamiento jurídico haga de cargo de una persona el deber de resarcimiento del daño ocasionado a otro como consecuencia de la violación de una situación jurídica (p. 6).

Ambos autores coinciden en que la responsabilidad civil se define como la institución jurídica que salvaguarda a la víctima de un daño, de manera que esta sea resarcida íntegramente por parte del sujeto que haya provocado el mismo.

De acuerdo a Espinoza (2002), la responsabilidad civil tiene diversas funciones, las cuales serán percibidas de distinta manera dependiendo de los protagonistas de la misma. En el caso de la víctima, esta institución cumple una función satisfactoria, debido a que retorna a la situación en la que se encontraba antes de sufrir el menoscabo. En cuanto al sujeto agresor, es sancionadora porque se le castiga por la violación a la situación jurídica de la víctima. Por parte de la sociedad, tiene función disuasiva porque se incentiva a que los conformantes de la misma tengan mayor precaución en el cumplimiento de sus obligaciones, para no generar daños a los demás sujetos. Por último, respecto a los tres mencionados, la responsabilidad distribuye los daños ocasionados, de manera que el sujeto agresor internalice los costos del menoscabo generado, y estos no recaigan sobre la víctima ni la sociedad a modo de una externalización negativa.

8.2.1 Tipos de responsabilidad civil en el ordenamiento jurídico peruano

El sistema normativo de la responsabilidad civil dentro del ordenamiento jurídico peruano está conformado por dos tipos: la responsabilidad civil contractual y la extracontractual. Dicha clasificación se configura en referencia al origen del cual proviene el daño que es materia de reparación (Taboada, 2003).

8.2.1.1 La responsabilidad extracontractual

En el supuesto que el menoscabo sea consecuencia de haber transgredido el deber jurídico de no causar daño a los demás, estaremos ante un caso de responsabilidad extracontractual. En este caso, tanto la parte que ha ocasionado el daño como la víctima no mantienen ninguna relación jurídica previa al infortunio (Taboada, 2003). Esto es, que son jurídicamente ajenos entre sí y por ende, entre ambos no existía más que la expectativa que cumplan con el deber genérico de no producir efectos negativos en el otro. Al respecto, León (2004) explica que la responsabilidad civil extracontractual comprende el siguiente concepto:

Se trata del sometimiento a la sanción que el ordenamiento jurídico prevé contra los actos ilícitos civiles, lesivos de los intereses de las personas, y más específicamente, lesivos de la integridad de las situaciones subjetivas protegidas erga omnes por el ordenamiento (p. 7).

Como bien señala el autor citado, en la responsabilidad extracontractual no existe un vínculo previo del cual se deriven obligaciones a cargo de cada parte, sino que en este caso el deber de reparar surge del incumplimiento del deber de no hacer daño a los demás dentro de la sociedad. Su regulación en el ordenamiento jurídico peruano está conformado por los artículos 1969 a 1988 del Código Civil peruano de 1984, correspondientes al Libro VII Fuente de las Obligaciones, Sección Sexta sobre la Responsabilidad Extracontractual.

8.2.1.2 La responsabilidad contractual

Cuando el daño se origine por el incumplimiento de la obligación proveniente de una relación cuyo sustento se encuentra en el contrato, se hablará de responsabilidad contractual (León, 2004). En este tipo, las partes mantienen una relación jurídica previa de la cual se derivan obligaciones determinadas que se encuentran obligadas a ejecutar. Al respecto, León

(2004) dice que la responsabilidad civil contractual “se trata de la situación asumida por el deudor, ante el incumplimiento, a él imputable, de una obligación, es decir, ante la inejecución o de ejecución parcial o tardía de la prestación comprometida” (p. 6).

El incumplimiento de la obligación contractual del deudor debe derivar en un daño del cual sea víctima el acreedor, por lo que la responsabilidad civil requerirá que aquel proceda a resarcir íntegramente a este. Así, el afectado será puesto en la situación en la que estaría si es que el deudor hubiese cumplido su prestación comprometida (Schopf, 2017). Este tipo de responsabilidad se encuentra regulado por los artículos 1314 al 1332 del Código Civil peruano de 1984, que corresponden al Libro VI sobre las Obligaciones, Título IX Inejecución de obligaciones.

8.2.2 Los elementos de la responsabilidad civil

Lizardo Taboada (2003), si bien reconoce que dentro del ordenamiento jurídico existen los dos tipos de responsabilidad civil anteriormente expuestos, considera que el sistema de dicha institución está configurado por elementos comunes, pudiendo tener en cada uno de ellos ciertas diferencias que son propias de lo que la normativa ha dispuesto como adecuada. La estructura común de los elementos en la responsabilidad civil contractual y extracontractual son los que a continuación se indican:

- a) La antijuricidad.
- b) El daño causado
- c) El nexo causal o relación de causalidad
- d) .El factor de atribución

A continuación, se indicará brevemente el concepto de cada uno de los elementos listados y sus características aplicables tanto en el caso de la responsabilidad contractual y extracontractual, según el Código Civil peruano de 1984.

8.2.2.1 La antijuricidad

El elemento de la antijuricidad refiere a la conducta que es contraria al ordenamiento jurídico, debido a que transgrede una o más normas jurídicas y/o actos jurídicos (Paredes, 2015). En ese sentido, deberá considerarse a dicho comportamiento como un acto ilícito, el cual apertura el análisis de la responsabilidad civil.

En cuanto a la responsabilidad contractual, la antijuricidad se rige por el principio de tipicidad. Ello significa que dicho elemento se configura como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones previamente establecidas. La tipicidad está prevista en el artículo 1321 del Código Civil peruano de 1984, que establece que el resarcimiento es como consecuencia de la inexecución de la obligación o su incumplimiento parcial, tardío o defectuoso¹¹⁴ (Taboada, 2003).

Por su parte, la responsabilidad extracontractual se configura por el principio de atipicidad, lo cual refiere a que una conducta es antijurídica cuando transgrede el deber jurídico de no causar daño a otros (Taboada, 2003). En atención a que las obligaciones no están predeterminadas por la norma, cualquier hecho que contravenga al deber mencionado y produzca un daño, será ilícito. Esta regla deriva de los artículos 1969 y 1970 del Código Civil peruano de 1984, ya que refieren a que cuando se causa un daño a otro se da lugar al resarcimiento¹¹⁵ (Taboada, 2003).

---

¹¹⁴ “El resarcimiento por la inexecución de la obligación o por su incumplimiento parcial, tardío o defectuoso, comprende tanto el daño emergente, como el lucro cesante, en cuanto sean consecuencia inmediata y directa de tal inexecución” (Código Civil, 1984, art. 1321, segundo párrafo).

¹¹⁵ “Aquel que por dolo o culpa cause un daño a otro será obligado a indemnizarlo. El descargo por dolo o culpa corresponde a su autor” (Código Civil, 1984, art. 1969).

“Aquel que mediante un bien riesgoso o peligroso, o por el ejercicio de una actividad riesgosa, o por el ejercicio de una actividad riesgosa o peligrosa, causa un daño a otro, está obligado a repararlo” (Código Civil, 1984, art. 1970).

8.2.2.2 El daño causado

El elemento del daño comprende la lesión que un sujeto sufre a un interés jurídicamente protegido, como consecuencia de la acción u omisión de un tercero (Taboada, 2003; Tarazona, 2018). Para que un daño sea indemnizable, debe cumplir con ciertas características. En primer lugar, debe ser cierto, lo que implica que sea verificable y que corresponda como consecuencia del hecho generador que se invoca. Segundo, debe tratarse de un menoscabo que transgreda un interés específico. Tercero, el daño debe subsistir, es decir, que no debe haber sido reparado. Cuarto, debe ser un daño injusto, lo que significa que este no debe estar eximido de responsabilidad por el ordenamiento (Paredes, 2015).

Los daños indemnizables pueden ser de dos categorías, patrimonial y extrapatrimonial (Taboada, 2003). El primero comprende el daño emergente, el cual califica como todo menoscabo patrimonial que efectivamente se ha sufrido, y el lucro cesante, representado por toda ganancia respecto de la cual se tiene la certeza que se deja de percibir (Taboada, 2003; Paredes, 2015). En cuanto a la segunda categoría, esta se compone por el daño moral, circunscrito a toda afectación y/o pena que sufre la víctima, y el daño a la persona, que corresponde al padecimiento vinculado a la violación de los derechos de la personalidad (ámbito psicológico, espiritual e inmaterial) (De Trazegnies, 2005).

Los daños a ser resarcidos difieren en cada uno de los tipos de responsabilidad civil. En el caso de la responsabilidad contractual, los artículos 1321 y 1322 del Código Civil peruano de 1984 establecen que son resarcidos el daño emergente, el lucro cesante y el daño moral, siempre que estos sean consecuencia inmediata y directa de la inejecución de las obligaciones. Y, en el caso que dichos daños deriven de una conducta con culpa leve, el resarcimiento está limitado a los menoscabos que podían ser previstos al momento del establecimiento de la relación obligatoria (De Trazegnies, 2005).

En el caso de la responsabilidad extracontractual, de conformidad con los artículos 1321, 1322 y 1985 del Código Civil peruano de 1984, los daños a ser resarcidos se componen por

el daño emergente, lucro cesante, daño moral y daño a la persona, siempre que estos se deriven de la acción u omisión que genera el menoscabo¹¹⁶. Ello significa que en este caso, existe una reparación integral de los daños, a comparación de la responsabilidad contractual, donde se indemnizan los daños directos (Taboada, 2003).

8.2.2.3 El nexo causal o relación de causalidad

El elemento del nexo causal es la relación que debe existir entre la conducta antijurídica y el daño causado a la víctima, por lo que el mismo permite la identificación de la causa y el efecto del daño resarcible (Tarazona, 2018).

Este elemento se configura de distinta manera en cada tipo de responsabilidad civil. En cuanto a la responsabilidad contractual, el artículo 1321 del Código Civil peruano de 1984 establece que en el caso del el nexo causal aplica la teoría de la causa inmediata y directa, lo que implica que la relación está circunscrita a los daños que son de carácter directo de la conducta antijurídica (Taboada, 2003). En contraste, el artículo 1985 del Código Civil señala que dentro de la responsabilidad extracontractual el nexo causal aplicable es el de la teoría de la causa adecuada (León, 2004). Esta considera que la conducta antijurídica es causa de un daño, si es que en los hechos se evidencia que el segundo deriva materialmente del primero (factor in concreto) y además, es evidente que de acuerdo a la experiencia común y ordinaria dicha conducta es capaz de generar tal menoscabo (factor in abstracto) (Taboada, 2003).

---

¹¹⁶ “El resarcimiento por la inexecución de la obligación o por su incumplimiento parcial, tardío o defectuoso, comprende tanto el daño emergente, como el lucro cesante, en cuanto sean consecuencia inmediata y directa de tal inexecución. Si la inexecución o el cumplimiento parcial, tardío o defectuoso de la obligación, obedecieran a la culpa leve, el resarcimiento se limita al daño que podía preverse al tiempo en que ella fue contraída” (Código Civil, 1984, art. 1321, segundo y tercer párrafo).

“El daño moral, cuando él se hubiera irrogado, también es susceptible de resarcimiento” (Código Civil, 1984, art. 1322).

“La indemnización comprende las consecuencias que deriven de la acción u omisión generadora de daño, incluyendo el lucro cesante, el daño a la persona y el daño moral, debiendo existir una relación de causalidad adecuada entre el hecho y el daño producido” (Código Civil, 1984, art. 1985).

Ahora bien, dentro del análisis de este elemento se evidencia la posibilidad que no sea configurado en caso que exista una fractura causal. Esta se define como la situación en la cual se percibe un conflicto entre más de una causa como la generadora del daño, siendo una de ellas la que efectivamente produjo el mismo mientras que la otra no alcanzó a provocarlo (Taboada, 2003). La causa que no logró el menoscabo se identifica como causa inicial, mientras que la que sí lo produjo es la causa ajena (Taboada, 2003). En tanto el sujeto-al cual se le pretende atribuir el daño- sea autor de la causa inicial y no de la causa ajena, podrá ampararse en dicho mecanismo para eximirse de ser considerado el causante del daño. De acuerdo con el artículo 1972 del Código Civil peruano de 1984, la fractura del nexo causal se puede deber al acontecimiento de un caso fortuito, o de fuerza mayor, o el hecho determinante de un tercero, o el hecho propio de la víctima¹¹⁷.

8.2.2.4 El factor de atribución

El factor de atribución es el elemento de la responsabilidad civil que justifica el traslado de las consecuencias económicas derivadas del daño padecido por la víctima al causante del mismo (Tarazona, 2008).

Se distinguen dos tipos de criterios de imputación, los cuales son los subjetivos y los objetivos. En el primer caso, este se compone por la culpa, comprendido como el comportamiento reprochable que es contrario al parámetro de conducta diligente que el régimen espera del sujeto. Dentro del mismo, existe la categoría de la culpa inexcusable o negligencia grave, referido al despliegue de una conducta contraria al estándar del menos experto; la culpa leve, que aplica para el caso en que no se haya ejercido la diligencia ordinaria; y el dolo, la conducta con intención de generar un hecho dañoso. Así, solo al sujeto causante del daño que le sea atribuido alguno de los criterios subjetivos expuestos, calificará como responsable de este. En cuanto al segundo criterio, esto es, la imputación objetiva refiere a la atribución de responsabilidad por el solo hecho de haber generado el riesgo, lo

---

¹¹⁷ “En los casos del artículo 1970, el autor no está obligado a la reparación cuando el daño fue consecuencia de caso fortuito o fuerza mayor, de hecho determinante de tercero o de la imprudencia de quien padece el daño” (Código Civil, 1984, art. 1972).

que significa que tras haber evidenciado el daño, se considerará al causante del mismo como responsable (Paredes, 2015).

El factor de atribución aplicable dependerá del tipo de responsabilidad civil en el que nos encontremos. En el caso de la responsabilidad contractual, conforme a los artículos 1318, 1319, 1320 y 1321 del Código Civil peruano de 1984, es aplicable de manera exclusiva el factor de atribución de carácter subjetivo¹¹⁸. En contraste, en la responsabilidad extracontractual, los artículos 1969 y 1970 de la norma mencionada establecen que los factores de atribución aplicables son tanto el subjetivo como el objetivo, respectivamente. La responsabilidad subjetiva estará reservada para los bienes o actividades consideradas como generadores de riesgos comunes u ordinarios, mientras que la responsabilidad objetiva para el caso en que estos tengan la capacidad de originar riesgos cuyo nivel sea superior al común (Taboada, 2003).

8.2.3 Método de análisis de la responsabilidad civil

Los elementos de la responsabilidad civil son relevantes al momento de evaluar un caso específico sobre la materia. Para ello, estos deben ser utilizados en atención a un método de análisis compuesto por dos momentos: el análisis material y el análisis de la imputabilidad (Buendía, 2016). Respecto al primero, su principal objetivo es determinar si el sujeto en evaluación califica como causante fáctico del daño. Por dicha circunstancia, dicha etapa está compuesta de los tres primeros elementos de la responsabilidad civil, estos son, la antijuricidad, el daño y el nexo causal. A partir de la aplicación de los mismos, es posible determinar si la conducta del sujeto califica como antijurídica y es causa efectiva del daño ocasionado a la víctima. El segundo momento, que corresponde al análisis de la imputabilidad, tiene como objetivo identificar si al sujeto causante del daño debe calificársele como responsable del mismo (Buendía, 2016). Esta etapa se conforma por el

---

¹¹⁸ “Procede con dolo quien deliberadamente no ejecuta la obligación” (Código Civil, 1984, art. 1318).

“Incorre en culpa inexcusable quien por negligencia grave no ejecuta la obligación” (Código Civil, 1984, art. 1319).

“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” (Código Civil, 1984, art. 1320).

elemento del factor de atribución, el cual permitirá que evaluar si existen razones suficientes para que, los costos económicos de la víctima sean asumidos por el causante fáctico.

8.3 La responsabilidad civil del empleador en los casos de accidentes de trabajo

Existen diversas teorías que propugnan la regulación de la responsabilidad civil del empleador por daños que sufran sus trabajadores. Cada una de ellas es el resultado de una elaboración doctrinaria efectuada a lo largo del tiempo, siendo siempre su finalidad establecer el modo en que el empresario debe responder por los daños laborales. A continuación, procederemos a describir las teorías de la responsabilidad civil del empleador en casos de accidentes de trabajo, cuya aplicación ha tenido mayor relevancia en la legislación, jurisprudencia y doctrina peruana.

8.3.1 Teorías aplicables a la responsabilidad civil del empleador

8.3.1.1 Teoría de la culpa

Con el surgimiento de la industrialización durante el siglo XIX, se evidenció un incremento de riesgos a los que se exponía el trabajador para el desarrollo de sus labores, cuyo resultado fueron numerosos casos de accidentes del trabajo (Castro, 1978). Dicha situación produjo la necesidad de configurar una teoría en base a las normas de Derecho Civil para reparar al personal lesionado. Según esta, los daños laborales no tienen vínculo con el contrato laboral, por lo que el sistema de responsabilidad aplicable para la resolución de dichos casos es la responsabilidad extracontractual (Matos, 2011). En cuanto al factor de atribución bajo dicho modelo estaba circunscrito a la responsabilidad subjetiva, toda vez que el mismo se regía por lo dispuesto en el Código Civil de 1804, cuyo texto establecía que “quien con dolo o culpa cause un daño, debe indemnizarlo” (Código Civil, 1804 (Francia): art. 1382). En línea con lo anterior, Hernainz (1953) describe el sustento de la misma con las siguientes palabras:

Verificado el trabajo bajo la dependencia personal y económica del patrono, beneficiario inmediato éste de la actividad de aquél, prestado en su local y por instrumentos por él facilitados, debe responder de los daños sufridos por el trabajador que hayan sido claramente producidos por no haberse adoptado todas las precauciones que la cautela y la debida diligencia hubiesen aconsejado emplea (p. 9).

En el caso peruano, dicha teoría fue aplicada en base al Código Civil de 1852, el cual señalaba que “cualquier persona que por sus hechos, descuido o imprudencia cause un perjuicio a otro, está obligado a subsanarlo” (Código Civil, 1852, art. 2191). Así lo refiere Carlos Ramos (2006), quien indica que esta norma resultó ser el único sustento legal para amparar las reparaciones civiles durante los primeros años en los que el personal solicitó indemnización por lesiones en el trabajo. Dicha vía de resarcimiento se mantuvo hasta el año 1911, fecha en la que se publicó por primera vez una ley para el caso específico de la reparación por accidentes de trabajo: Ley 1378, de Accidentes de Trabajo (Ramos, 2006).

8.3.1.2 Teoría de la responsabilidad contractual

Esta teoría señala que la responsabilidad del empleador se origina en el contrato de trabajo. Debido a que el empleador y el trabajador han acordado que este preste servicios a favor de aquel, existe entre ellos un vínculo jurídico que justifica que el primero sea deudor de la seguridad del segundo. La empresa debía mantener en bienestar la salud del trabajador, no pudiendo existir daño alguno como consecuencia del trabajo (Conflitti, 1977). La protección era absoluta, por lo que su obligación se traducía en una de resultado (Matos, 2011). En consecuencia, todo accidente que lesionase al trabajador durante el desarrollo de sus labores, se presumía como responsabilidad del empleador. Por tanto, quien hubiese resultado víctima no requería demostrar la culpa de la empresa. Bastaba con que manifieste el mantenimiento de una relación laboral con el empleador, así como también haber sufrido un daño mientras efectuaba sus actividades. La única circunstancia por la cual no se le debía imputar responsabilidad al empleador era por el hecho que el accidente fuese producto de un caso fortuito, fuerza mayor o una falta del mismo trabajador. El escenario propuesto por la teoría

de la responsabilidad contractual desincentivaba a que los empleadores celebrasen contratos laborales con sus trabajadores, puesto que era imposible para aquellos cumplir un deber de seguridad absoluto (Matos, 2011).

8.3.1.3 Teoría del caso fortuito

Esta teoría parte de la concepción que el desarrollo de la actividad productiva trae consigo numerosos riesgos que son inevitables de contrarrestar. En consecuencia, tarde o temprano se materializarán en daños contra el trabajador. Ningún accidente de carácter laboral puede ser tomado como un suceso repentino e irregular. Por ello, el empleador por ser el beneficiario de las labores, debía ser quien se encargue de responder por los daños de sus trabajadores en todos los casos (Huancahuari, 2011).

8.3.1.4 Teoría de la responsabilidad objetiva

La responsabilidad objetiva surge en contraposición a la teoría de la reparación por culpa. De acuerdo con Castro (1978), la presente teoría toma como base lo dispuesto en el Código Civil de 1804, el cual señala lo siguiente:

Se debe responder no solo del perjuicio que se cause por un hecho propio, sino también del que se causó por el de las personas de quienes se debe responder, o de las cosas que están al cuidado de cada uno (Código Civil, 1804 (Francia): art.1384°, primer párrafo).

La teoría supone que las cosas llevan consigo un riesgo latente, por lo que en el supuesto que ocasionen un daño a un tercero, es el propietario de estas quien debe encargarse de resarcirlo. En el caso de los accidentes de trabajo la teoría de la responsabilidad objetiva sustituye el factor de atribución de la culpa por la del riesgo creado, convirtiéndose este en

el criterio de imputación de la responsabilidad del empleador. Al respecto, Conflitti (1977) señala lo siguiente:

El fundamento de la responsabilidad objetiva consiste en la idea del riesgo y el guardador de una cosa de la que resulte un daño será responsable del mismo en forma objetiva y con prescindencia de la idea de culpa (p. 71).

Para la determinación de la responsabilidad del empleador ya no se requiere evaluar los caracteres personales de su actuación u omisión. Bastará apoyarse en la evidencia de los factores externos del acontecimiento (Conflitti, 1977). Esto es, el objeto riesgoso que ha provocado el daño al trabajador. En atención a ello, la víctima no está obligada a probar la culpa del empleador, por el contrario, solo debe demostrar que el objeto de trabajo con el que ha mantenido contacto le ha provocado la lesión (Conflitti, 1977). Una vez que ello sea acreditado, la empresa como propietaria de dicho objeto, debe resarcir al trabajador. La única posibilidad por la cual no se le debiese imputar responsabilidad corresponde al hecho que se demuestre que el accidente es producto de una falta del mismo trabajador o de un caso fortuito (Castro, 1978).

8.3.1.5 Teoría del riesgo profesional

Esta teoría surge con el objeto de circunscribir su aplicación exclusivamente a los infortunios de carácter laboral. No quiere fundamentarse en una norma de Derecho Civil para su regulación. Establece al riesgo como la característica presente en las organizaciones productivas, por lo que se fundamenta en este para concluir que el trabajo en una sociedad industrializada es peligroso. Refiere que la totalidad de objetos que son necesarios para llevar a cabo las actividades laborales, tales como la maquinaria, los materiales de fabricación e instalaciones de trabajo son, conjuntamente, riesgosas para la salud del personal. Con independencia de los medios de precaución que la empresa adopte, la posibilidad que se genere un accidente de carácter laboral es latente durante todo el tiempo, por lo que resulta ser considerado como un acontecimiento natural. Tomando en cuenta que el empleador es el

beneficiario directo de las labores de todo su personal, es entonces quien debe ser responsable de las lesiones que sufran estos cuando se hallen bajo sus órdenes (Hernáinz, 1953). Para justificar la responsabilidad del empleador esta teoría no se detiene en averiguar si el empleador fue culpable, así como tampoco si los objetos de la empresa son riesgosos. Por el contrario, asimila que el riesgo es inherente a la actividad de la empresa y por ello, el empleador resultará responsable:

No se puede decir que haya culpa de su parte [del empleador] al exponer así a un obrero; es una necesidad del progreso industrial, una consecuencia de la complejidad del mecanismo que engendra una producción de calidad superior y de un costo menor. Estos peligros del trabajo son causas de accidentes para los obreros y constituyen como el precio de rescate del progreso (Conflitti, 1977, p. 72).

En ese sentido, cuando el trabajador es víctima de un accidente se entiende que dicho estado fue producto de la obligación de brindar sus servicios a favor del empleador. Para demostrar la responsabilidad basta con la acreditación de la existencia de la lesión. Esta teoría fue recogida en el Perú a través de la Ley 1378, promulgada en enero de 1911 (Ramos, 2006). A partir de dicha fecha, dejó de ser necesario la remisión a la responsabilidad por culpa.

8.3.1.6 Teoría del riesgo social

La teoría del riesgo social establece su fundamento sobre la base de dos criterios. Por un lado, que todos los trabajadores están expuestos a sufrir accidentes en cualquier momento. Por el otro, que al ser la sociedad la beneficiaria de los bienes y servicios que los trabajadores producen, debe ser ella quien se encargue de reparar los accidentes de trabajo. Así lo afirma Nataly Tamayo (2017), quien refiere lo siguiente:

El derecho a obtener una indemnización por accidente o enfermedad profesional radica en el deber de asistencia que la sociedad tiene para con todos aquellos

trabajadores que se incapacitan en el cumplimiento de sus deberes con la propia sociedad: el de aportar sus energías para la conservación y progreso de esta (p. 77).

La reparación a cargo de la sociedad está dirigida a abarcar a todos los trabajadores que sufran un accidente de trabajo. En atención a dicha finalidad, se constituye un régimen jurídico que busca la supervivencia de los trabajadores: la Seguridad Social de Salud. Esta brinda protección al trabajador víctima del accidente, mediante el otorgamiento de prestaciones predeterminadas por la norma jurídica. Así, el concepto de reparación deja de estar vinculada única y prioritariamente con el régimen de la responsabilidad civil, y convierte a la Seguridad Social en la garantía del disfrute del derecho a la seguridad y salud de los trabajadores. La obtención del seguro a favor de la víctima no está más supeditado a que se determine la responsabilidad del empleador. Es decir, que para este régimen no es necesario entre otras cosas, que se identifique si el empleador actuó con culpa o dolo, así como tampoco si el bien productor del daño era peligroso. Ello, debido a que la reparación corresponde ser otorgada por la entidad aseguradora de este tipo de riesgos, mas no por el empleador.

En la realidad, el régimen de la Seguridad Social de Salud no suele ceñirse completamente a la teoría del riesgo social, puesto que la cobertura del seguro puede estar circunscrita a abarcar solo a un grupo de trabajadores. En dicha circunstancia, el régimen de la responsabilidad civil surge como una vía suplementaria, que solo aplica cuando los trabajadores no hayan sido cubiertos íntegramente. Evidentemente, este último se mantiene bajo sus elementos configuradores (antijuricidad, el daño, el nexo causal y el factor de atribución). Por lo que la indemnización solo procede cuando se concluya la responsabilidad del empleador conforme a estos. Así, la Seguridad Social de Salud tiene carácter prioritario en su aplicación; mientras que la responsabilidad civil, es residual (Tamayo, 2017).

En el caso peruano actual, el régimen de los accidentes de trabajo se circunscribe parcialmente al modelo reseñado por la teoría del riesgo social, ya que el Seguro Social de Salud exige que solo las empresas cuyas actividades califiquen de alto riesgo, deberán contar

con un Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo¹¹⁹. Este cumple la función de brindar indemnización exclusivamente a dichos trabajadores cuando sean víctimas de un infortunio laboral. En ese sentido, la reparación civil surge como la vía idónea para los casos no cubiertos. Al respecto, la Corte Suprema de Justicia, pronunciándose sobre la existencia del régimen de Seguridad Social de Salud y la responsabilidad civil, señala que ambos son diferentes en cuanto a su regulación, por lo que cada uno se ciñe por sus propias reglas, pero coinciden en buscar la reparación del trabajador:

Las prestaciones que otorga el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo tienen una naturaleza distinta y constituyen el otorgamiento de una cobertura adicional a los afiliados regulares del Seguro Social de Salud que laboran en actividades de alto riesgo, en consecuencia las prestaciones que otorgan estos tipos de seguros son independientes de la responsabilidad civil ordinaria quien debe asumir quien causa daño por el incumplimiento de sus obligaciones contractuales (Sentencia. Casación Laboral N° 1225-2015-Lima: octavo considerando).

Así las cosas, el marco normativo del Seguro Social de Salud está orientado a otorgar a favor de las víctimas de los accidentes de trabajo el monto de la pensión, y sin necesidad mayor que la de acreditar el daño. Por su parte, la responsabilidad civil se mantendrá como la vía adecuada para acudir en el caso que el primero no haya cubierto la totalidad de los infortunios derivados.

8.3.1.7 Teoría del sistema de gestión de riesgos laborales

La presente teoría se sujeta a la comprensión que los accidentes de trabajo son evitables, o en su defecto, controlables. Se prioriza la prevención de los riesgos dentro del centro de trabajo, pues de dicha manera es posible alcanzar que los trabajadores gocen de un ambiente laboral seguro y saludable (Tamayo, 2017). Debido a que el empleador es el dueño del centro laboral, debe recaer en este la gestión de los riesgos. Ello implica que despliegue un sistema

---

¹¹⁹ A partir de este momento se denominará al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo como “SCTR”.

basado en la planificación, verificación, actuación y mejora continua de la seguridad en la organización, para así contrarrestar, minimizar y controlar todos los peligros y riesgos que puedan incidir sobre el bienestar de los trabajadores. Esta teoría deriva del modelo de régimen general de la SST. Según este, la prevención es la estrategia más idónea para armonizar los intereses de los trabajadores y empleadores. La gestión de los riesgos permite que los primeros gocen de mejor calidad de vida a lo largo de su etapa laboral. Y, respecto a los empleadores, porque tendrán una organización más eficiente y competitiva, derivado del hecho que su personal no está expuesto a sufrir un accidente.

La presente teoría se diferencia de las anteriores porque no busca, en principio, la determinación de un responsable por los accidentes de trabajo o la asignación de los daños a un tercero. Por el contrario, la prevención de riesgos busca incentivar a que el empleador ejecute sus obligaciones de seguridad bajo una conducta diligente y proactiva, para que de esa forma no tenga que atribuírsele el deber de indemnizar los daños que deriven del accidente laboral. Debe entenderse que la responsabilidad civil solo surge cuando el empleador haya incumplido con la actuación preventiva que la norma pertinente le exige. En efecto, para esta teoría el comportamiento del obligado sí es relevante, pues depende de la manera como haya obrado en una situación determinada para considerarse si es que ha cumplido o no con la prevención. De ahí que se comprenda que la responsabilidad del empleador es atribuible cuando además de existir el daño, se evidencie que este ha sido negligente en su actividad de seguridad. Es decir, que la gestión de riesgos laborales admite una responsabilidad subjetiva.

En el caso peruano, la teoría de la gestión de riesgos es albergada por el régimen actual de la SST (Tamayo, 2017). El artículo 53 de la Ley 29783 reconoce que el incumplimiento del deber de seguridad del empleador es uno de los presupuestos para el surgimiento de la obligación de indemnizar a la víctima del daño¹²⁰. En general, cuando ocurra un accidente de laboral, el trabajador afectado podrá iniciar un proceso civil requiriendo el resarcimiento de sus daños. En el caso que su trabajo fuese cubierto por el SCTR, tendrá derecho a percibir

---

¹²⁰ “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” (Ley 29783, 2011, art. 53).

una prestación indemnizatoria, por lo que solo podría acudir a la vía civil solicitando la reparación de los daños no cubiertos, que comprendería al daño moral (Tamayo, 2017).

8.3.2 La evolución de la regulación de la responsabilidad civil del empleador en el caso de los accidentes de trabajo

La regulación de la responsabilidad civil del empleador en caso de los accidentes de trabajo ha sido un tema de bastante interés para el legislador peruano. Así, es posible evidenciar una normativa vinculada a dicho tema desde la época en que la industrialización de las actividades productivas se tradujo en una mayor exposición a riesgos laborales. Es evidente que la regulación ha variado a lo largo del tiempo, puesto que la misma ha solido modificarse conforme a las teorías sobre la responsabilidad civil que prevalecieron en cada momento determinado de la historia. A efectos de comprender con mayor precisión sobre el modo en que el tema referido fue configurado jurídicamente, se expondrán los puntos trascendentales sobre cada norma vinculada al tema de los accidentes de trabajo.

8.3.2.1 Ley 1378, Ley de Accidentes del Trabajo

En el año 1911, durante el primer gobierno de Augusto B. Leguía, fue promulgada la Ley 1378, Ley de Accidentes de Trabajo. El contenido de dicha norma se basó en la teoría del riesgo profesional, la cual indicaba que el empleador debía hacerse cargo de la reparación de los trabajadores que fuesen víctimas de un accidente de trabajo, siendo irrelevante constatar si dicha situación derivó de la culpa del empresario. Ello se desprende del artículo 1 de dicha ley, el cual establecía que “el empresario es responsable por los accidentes que ocurran a sus obreros y empleados en el hecho del trabajo o con ocasión directa de él” (Ley 1378, 1911, art. 1).

Bajo esta afirmación, la norma determinaba un deber de seguridad a cargo del empleador que regía con posterioridad al surgimiento de un accidente de trabajo. Este comprendía dos prestaciones a cargo del mismo: la asistencia médica (Título II) y la indemnización (Título

III). Respecto a la primera, la norma establecía que era obligación de todo empleador prestar asistencia médica y farmacéutica al trabajador que sufriese un accidente de trabajo¹²¹ (Ley 1378, 1911, art. 13, primer párrafo). Esta debía efectuarse inmediatamente después que surgiese el menoscabo laboral¹²² y comprendía todos los auxilios necesarios, siendo incluso obligación del empresario dirigir a la víctima a un centro de curación, cuyos gastos eran asumidos íntegramente por este hasta que el trabajador fuese declarado en condiciones para laborar o con una incapacidad de acuerdo a la norma¹²³ (Ley 1378, 1911, art. 14). Por parte de la indemnización, la norma ceñía su ámbito en atención a dos criterios. El primero señalaba que la responsabilidad del empleador por los accidentes de trabajo estaba limitada a una lista taxativa de industrias¹²⁴ (Ley 1378, 1911, art. 2 y 3). Dicha circunstancia significaba que solo los trabajadores que formasen parte de los sectores descritos podían tener acceso a una reparación tasada sin necesidad de recurrir a las normas de Derecho Civil. En cuanto al segundo criterio, la norma limitaba el ámbito de los trabajadores con derecho a la indemnización tasada en base al salario que estos percibiesen¹²⁵ (Ley 1378, 1911, art. 6). Por ende, si un obrero que percibiese una remuneración superior al umbral determinado fuese víctima de un accidente de trabajo, en caso tuviese interés en percibir la reparación por los daños que se deriven de dicho infortunio estaría obligado a demandar la responsabilidad

---

¹²¹ “Todo empresario de cualquier industria o trabajo, y aun cuando cuente con menor número de obreros del fijado por esta ley, sea cual fuere el salario de la víctima, está obligado a prestar asistencia médica y farmacéutica por el accidente del trabajo que ocurra a sus obreros y empleados...” (Ley 1378, 1911, art. 13, primer párrafo).

¹²² “Esta asistencia será inmediata en cualquier caso de accidente, proporcionándose sin retardo los auxilios necesarios para la curación de la víctima, que puedan obtenerse en el lugar donde se realizó el accidente o en la población más cercana, siempre que ésta no diste más de cinco leguas, o más de cinco horas por ferrocarril”. (Ley 1378, 1911, art. 13, segundo párrafo).

¹²³ El empresario hará los gastos de curación en la asistencia, a que se contrae el artículo anterior, hasta que el damnificado se encuentre, por declaración o informe del facultativo, en condiciones de trabajar o comprendido en algún caso de incapacidad permanente o parcial” (Ley 1378, 1911, art. 14).

¹²⁴ “La responsabilidad establecida en el artículo anterior, se aplica a las siguientes industrias: 1° Producción o transmisión de fuerzas eléctricas que produzcan energías mecánicas; 2° Servicios de alumbrado por electricidad o por gas; 3° Colocación, reparación o desmonte de conductores eléctricos o por gas; 4° Colocación, conservación y reparación de redes telegráficas y telefónicas; 5° Construcciones y reparaciones navales; 6° Construcciones, reparaciones, conservación y explotación de vías férreas, puentes y caminos; 7° Transportes terrestres, marítimos, en los ríos o en los lagos, siempre que se hagan por tracción mecánica; 8° Explotaciones agrícolas que empleen motores de una fuerza distinta a las del hombre, solo con respecto al personal expuesto al peligro de las máquinas; 9° Las empresas de muelles, de carga y descarga, con aparatos mecánicos movidos por fuerza distinta a la del hombre” (Ley 1378, 1911, art. 2).

“En la industria minera la obligación impuesta por la presente ley se aplica a: 1° Las oficinas de metalurgia con sus minas y explotaciones anexas; 2° Haciendas de beneficio donde se emplee fuerza motriz distinta a la del hombre; 3° Las minas, salinas, canteras, yacimientos de carbón, de petróleo, de borato, de salitre, de guano y otras sustancias similares, donde se emplee un número mayor a treinta y cinco operarios” (Ley 1378, 1911, art. 3).

¹²⁵ “La presente ley solo es aplicable a los obreros y empleados cuyo salario anual no exceda de ciento veinte libras peruanas de oro” (Ley 1378, 1911, art. 6).

de su empleador a través de la vía civil. Se permitía que los trabajadores con el salario superior al límite pudiesen acogerse a la indemnización establecida por la norma expuesta. Sin embargo, la realización de ello debía entenderse como una renuncia implícita al fuero civil para la solicitud de la indemnización por daños y perjuicios derivados del accidente de trabajo¹²⁶ (Ley 1378, 1911, art. 7).

Ahora bien, la indemnización consistía en un monto tasado que variaba de acuerdo a la incapacidad padecida por el trabajador como consecuencia del accidente laboral: absoluta permanente, parcial permanente, absoluta temporal y parcial temporal y la muerte¹²⁷ (Ley 1378, 1911, art. 20). Cabe destacar que este régimen permitía que el monto indemnizatorio variase en atención a la conducta que haya desplegado el empleador o el trabajador. Así, si es que el primero hubiese actuado con culpa inexcusable o el daño fuese consecuencia de la no entrega de los aparatos de protección determinada, la indemnización debía incrementarse conforme lo disponga el juez o de acuerdo al umbral que la norma estableciese, respectivamente¹²⁸ (Ley 1378, 1911, art. 27 y 29). Del mismo modo, cuando el accidente proviniese de la culpa del trabajador, el monto indemnizable se reduce conforme lo indique el juez¹²⁹ (Ley 1378, 1911, art. 28). Es decir, que el derecho a la indemnización que la ley ampara se mantiene a favor del trabajador, incluso a pesar que el menoscabo fuese atribuible a su conducta. Dicha regla solo era amparable en un régimen basado en la teoría del régimen

---

¹²⁶ “Si el salario anual excede de ciento veinte libras se aplicará el derecho común, pero pueden los obreros y empleados, sus representantes o los interesados en las indemnizaciones acogerse a la presente ley hasta la referida suma; en cuyo caso se entiende que hay renuncia implícita para toda la indemnización por daños y perjuicios, conforme a las reglas del derecho común” (Ley 1378, 1911, art. 7).

¹²⁷ “Los obreros o empleados víctimas de los accidentes a que se contrae esta ley, tienen derecho a las siguientes indemnizaciones: Si la incapacidad para el trabajo es absoluta y permanente, a renta vitalicia que equivalga al treinta y tres por ciento del salario anual. Si la incapacidad es parcial y permanente, a renta vitalicia que equivalga al treinta y tres por ciento de la diferencia entre el salario anterior al accidente y el salario inferior que ganaría por causa del accidente. Si la incapacidad es absoluta y temporal, a una renta, mientras la víctima no pueda trabajar, que equivalga a treinta y tres por ciento del salario que ganaba cuando ocurrió el accidente; y, si la incapacidad es parcial y temporal, a una renta que equivalga al cincuenta por ciento de la diferencia entre el salario anterior al accidente y el salario inferior que ganaría la víctima hasta su completo restablecimiento...” (Ley 1378, 1911, art. 20).

¹²⁸ “Las indemnizaciones se elevarán en un cincuenta por ciento, si el accidente se produjese por falta de los respectivos aparatos de protección determinados en los reglamentos que dicte el Poder Ejecutivo” (Ley 1378, 1911, art. 27). “Si el accidente proviniera de culpa inexcusable del empresario o de sus representantes y empleados, se aumentará prudencialmente la indemnización sin que pueda exceder de la totalidad del salario anual” (Ley 1378, 1911, art. 29).

¹²⁹ “Si el accidente proviniera de culpa inexcusable de la víctima, se reducirá proporcionalmente la indemnización, según el prudente arbitrio del juez, sin que pueda resultar inferior a la renta cuya base fuese el salario mínimo determinado por el Poder Ejecutivo” (Ley 1378, 1911, art. 28).

profesional, ya que busca la protección del personal independientemente de la causa que origine el riesgo dentro del centro laboral.

En atención al contenido de la norma expuesta, se evidencian ciertas diferencias y similitudes con el régimen actual de la SST y de Seguridad Social de Salud. En primer lugar, en cuanto a la orientación de la normativa, la Ley 1378 se dirigía bajo un criterio exclusivo de reparación, lo cual dista del régimen actual de la SST que prioriza la prevención de los accidentes de trabajo. En segundo lugar, respecto a la responsabilidad objetiva sobre la que se configuró la Ley 1378 se sustentaba en el reconocimiento legislativo que determinadas industrias representan actividades de alto riesgo, por lo que los trabajadores de las mismas deberían acceder a una indemnización sin necesidad de acreditar la diligencia de su empleador. Ello es muy parecido al régimen de Seguridad Social de Salud actual, puesto que reserva el SCTR para trabajadores que forman parte de sectores productivos calificados normativamente como de alto riesgo. Por último, en cuanto al deber de indemnización, en el caso de la Ley 1378, esta se encontraba constreñida al empleador, por lo que el pago del monto indemnizatorio dependía solo de dicho sujeto, salvo que este haya optado por la contratación de un seguro, el cual era totalmente facultativo¹³⁰ (Ley 1378, 1911, art. 67). En cambio, en el régimen de Seguridad Social de Salud actual el aseguramiento de los trabajadores en el caso de las actividades de alto riesgo es de carácter obligatorio, por lo que el empleador se encuentra obligado a contratar el SCTR, para que la aseguradora brinde las prestaciones indemnizatorias ante un accidente de trabajo.

En síntesis, la Ley 1378 representa un hito relevante dentro de los antecedentes de la responsabilidad del empleador, toda vez que es el primer marco normativo peruano que regula las prestaciones de seguridad a favor de los trabajadores en correspondencia a la teoría preponderante sobre la materia en esos momentos: el riesgo profesional.

---

¹³⁰ “El empresario podrá sustituir la obligación por indemnizaciones a que está sujeto en virtud de esta ley, por el seguro individual o colectivo de sus obreros y empleados, hecho a su costa, sin ningún descuento a estos, por los accidentes del trabajo en una sociedad de seguros debidamente constituida, conforme a las reglas del Código de Comercio y aceptada para este efecto por el Poder Ejecutivo; pero a condición de que la suma que la víctima reciba no sea inferior a la que correspondería con arreglo a esta ley” (Ley 1378, 1911, art. 67).

8.3.2.2 Decreto Ley 18846, sobre Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y su Reglamento

En el año 1971, durante el gobierno militar de Juan Velasco Alvarado, fue promulgado el Decreto Ley 18846, sobre Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, la cual fue reglamentada al año siguiente, mediante el Decreto Supremo 002-72-TR. Este régimen normativo dejaba de lado la teoría del riesgo profesional consagrada en la Ley 1378 para intentar configurarse en base a ciertas características de la teoría del riesgo social.

Los considerandos del Decreto Ley 18846 establecían que el objetivo de su regulación estaba orientada a la promoción de niveles de vida superior, lo cual era posible a través de la ejecución de una política social de protección que integrase a todos los trabajadores y sus familiares¹³¹ (Decreto Ley 18846, 1971, primer considerando). Para conseguirlo, consideraba que era necesario instaurar un seguro para brindar protección a los trabajadores víctimas de un infortunio laboral¹³² (Decreto Ley 18846, 1971, segundo y tercer considerando). Ello consistía en dar fin al carácter voluntario del régimen de aseguramiento permitido por la Ley 1378, para dar paso a la obligatoriedad del seguro a cargo de los empleadores comprendidos dentro del Decreto Ley 18846¹³³. Como se observa, la parte considerativa de esta norma atendía al criterio de la teoría del riesgo social sobre el establecimiento de un régimen de Seguridad Social de Salud prioritario que fuese aplicable a todos los trabajadores, para así convertir al Derecho Civil en una vía residual. En atención

---

¹³¹ “Que una de las finalidades del Gobierno Revolucionario conforme a sus Estatutos, es lograr la transformación de la estructura del Estado haciéndola más dinámica y eficiente, para una mejor acción del Gobierno, promoviendo superiores niveles de vida y una adecuada política social de protección de todos los trabajadores y sus familiares.” (Decreto Ley 18846, 1971, primer considerando).

¹³² “Que para cumplir dicho objetivo, es propósito del Gobierno Revolucionario, fortalecer la estructura económico-social del Seguro Obligatorio, propendiendo a la ampliación de su campo de acción, protegiendo a los núcleos laborales que aún no se hallan cubiertos por el mismo e incorporando en su esfera de acción institucional nuevas contingencias sociales; Que en orden a esto último, reviste imperativo impostergable la cobertura, a través del Seguro Social Obligatorio, de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los trabajadores del país a fin de garantizar eficientemente el cumplimiento de las obligaciones que en este aspecto concierne a los empleadores dando término al régimen de aseguramiento voluntario de los mismos y a la acción que en vía subrogativa han venido cumpliendo en este campo las compañías privadas de seguros...”(Decreto Ley 18846, 1971, segundo y tercer considerando).

¹³³ El artículo 67 de la Ley 1378 establecía que, si bien los empleadores debían hacerse cargo de la indemnización de los trabajadores víctimas de un accidente de trabajo, estos gozaban del derecho de sustituir su responsabilidad con la contratación de un seguro voluntario que cubriese el monto que debían abonar al personal accidentado.

a ello, se crea el Seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (SATEP) a cargo de la Caja Nacional del Seguro Obrero¹³⁴ (Tamayo, 2017).

En cuanto al ámbito de protección de la norma, su regulación estaba delimitada en atención a los criterios del tipo infortunios laborales y la clase de trabajadores. Sobre el primero, se establecía que su ámbito comprendía tanto a los accidentes de trabajo como a las enfermedades profesionales¹³⁵ (Decreto Ley 18846, 1971, art. 3). Ello representaba una extensión de la protección dispuesta por la Ley 1378, ya que esta reconocía que la indemnización tasada solo debía aplicarse para contrarrestar los daños derivados de la incapacidad por un accidente laboral, dejando de lado al otro grupo de infortunios acontecidos en el trabajo (las enfermedades profesionales). En cuanto al criterio de la clase de trabajadores, los asegurados obligatorios se circunscribían solo a los trabajadores obreros¹³⁶ (Decreto Ley 18846, 1971, art. 2). En consecuencia, los trabajadores empleados quedaban excluidos de percibir el seguro en caso fuesen víctimas de un accidente de trabajo¹³⁷. Así las cosas, se evidencia que en cuanto al primer criterio el régimen dispuso una protección integral del trabajador, por lo que integró bajo el seguro a los dos tipos de infortunio laboral. En cambio, respecto al segundo criterio, a pesar que la norma consideraba que la protección social debía fundamentarse en el seguro obligatorio para todos los trabajadores, este ceñía su aplicación a favor de los obreros, lo cual representó una desprotección al personal que sí estaba asegurado a través del ámbito del régimen anterior.

En cuanto al contenido del régimen, el Decreto Ley 18846 señalaba que el financiamiento del seguro se encontraba a cargo de los empleadores que hayan contratado con obreros para

---

¹³⁴ “La Caja Nacional del Seguro Social Obrero asume exclusivamente el Seguro por accidente de trabajo y enfermedades profesionales del personal obrero en las condiciones fijadas por este Decreto Ley, encargándose, en consecuencia de su gestión asistencial, administrativa, técnica y financiera” (Decreto Ley 18846, 1971, art. 1).

¹³⁵ “Quedan comprendidos en este régimen todos los accidentes ocurridos en el trabajo o con ocasión directa del mismo. Este seguro cubre igualmente las enfermedades profesionales determinadas por el Reglamento correspondiente” (Decreto Ley 18846, 1971, art. 3).

¹³⁶ “Son asegurados obligatorios, a los efectos previstos por este Decreto Ley: a) Los trabajadores obreros de la actividad privada y de las empresas de propiedad social, los pescadores y los del servicio domésticos, cualquiera que sea la persona para la cual presten servicios; y b) Los trabajadores obreros del Sector Público, no comprendidos en el Decreto-Ley N° 11377” (Decreto Ley 18846, 1971, art. 2).

¹³⁷ Históricamente, se ha considerado que los trabajadores pueden ser obreros o empleados. El primero se caracteriza por ser un trabajador que realiza funciones manuales; el segundo, por realizar funciones cognitivas.

la ejecución de sus labores¹³⁸ (Decreto Ley 18846, 1971, art. 5). Por su parte, todo trabajador que sea víctima de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, tenía derecho a la percepción de una asistencia médica general y especial, asistencia hospitalaria y farmacéutica, aparatos ortopédicos y prótesis necesarias para mantener sus actividades físicas, reeducación, rehabilitación y la indemnización en dinero, conforme a lo dispuesto por su Reglamento¹³⁹ (Decreto Ley 18846, 1971, art. 7). Ello significó que dicho régimen adoptaba la reparación como la finalidad fundamental de sus prestaciones, pero a diferencia de la norma que anteriormente regulaba el tema, vinculaba dicho objetivo al criterio del bienestar del trabajador en condiciones dignas y adecuadas a las características propias de cada uno. En ese sentido, el régimen comprendía nuevas prestaciones a cargo del seguro, lo cual no se limitaba solo a la asistencia médica que la Ley 1378 establecía que cumpla el empleador. Así, la Caja Nacional del Seguro Obrero debía encargarse de brindar la asistencia y los aparatos ortopédicos través de sus centros asistenciales.

En cuanto a las indemnizaciones, ante el surgimiento de un accidente o enfermedad vinculado al trabajo la Caja Nacional del Seguro Obrero era la entidad obligada a proceder con el otorgamiento de las prestaciones dinerarias aplicables conforme a la tasación establecida por el Reglamento¹⁴⁰ (Decreto Ley 18846, 1971, art. 9). Vale decir que esta norma determinaba el porcentaje de la indemnización en base al tipo de incapacidad que padeciese el trabajador y al órgano que fuese dañado. Evidentemente, el inicio del otorgamiento de la cuantía predeterminada estaba sujeto a que sea acreditado el daño al trabajador, siendo innecesario para este caso la identificación de la conducta de su empleador. Ello, en atención a que dicho régimen se configura en base a la responsabilidad

---

¹³⁸ “El seguro de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales será financiado con una aportación a cargo exclusivo del empleador, y cuyo monto, establecido en función de la naturaleza y frecuencia de los riesgos, será fijado por Resolución Suprema refrendada por el Ministro de Trabajo” (Decreto Ley 18846, 1971, art. 5).

¹³⁹ “Los trabajadores que sufran accidentes de trabajo o enfermedad profesional tendrán derecho a las siguientes prestaciones: a) Asistencia médica general y especial; b) Asistencia hospitalaria y de farmacia; c) Aparatos de prótesis y ortopédicos necesarios d) Reeducación y rehabilitación; y e) En dinero. Los beneficios enumerados en los incisos a) y b) serán otorgados a las víctimas de estos riesgos hasta su total recuperación o hasta el momento en que se declare una incapacidad de carácter permanente” (Decreto Ley 18846, 1971, art. 7).

¹⁴⁰ “Las prestaciones en dinero debidas por el Seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, serán otorgadas en cuantía equivalente a las que a la fecha concede la Caja Nacional del Seguro Social Obrero, y las que prevén los convenios colectivos y disposiciones que rigen para los pescadores, cada uno en su caso, con las modificaciones o ampliaciones que precisará el Reglamento de este Decreto-Ley, por: a) Incapacidad temporal; b) Incapacidad permanente; y c) Muerte.” (Decreto Ley 18846, 1971, art. 9).

objetiva adoptada por la teoría del riesgo social. En cuanto a la posibilidad que el trabajador pudiese solicitar el resarcimiento mediante la vía civil, la norma establecía que el otorgamiento de la reparación dineraria del seguro exoneraba al empleador de toda indemnización derivada de un accidente de trabajo o enfermedad profesional¹⁴¹ (Decreto Supremo 002-72-TR, Primera Disposición General). Así, la regla general era que la protección integral del trabajador quedaba sujeta exclusivamente por el régimen del Decreto Ley. No obstante, la disposición exceptuaba dicho límite de reparación cuando el daño fuese consecuencia de la negligencia o culpa del empleador. En dicha situación, el trabajador tenía el derecho de poder accionar por vía civil su reparación. Ello significaba que el régimen del seguro era incompatible con el de la responsabilidad civil, salvo que el daño derive de su conducta culposa. De acuerdo a Joel Cáceres (2017), la configuración normativa expuesta se debía a la comprensión que el régimen de Seguridad Social al basarse en la responsabilidad objetiva, abarcaba la totalidad de la reparación, por lo que no había necesidad alguna de recurrir a la responsabilidad civil. Siguiendo dicha lógica, la habilitación normativa excepcional que tenía el trabajador para acudir a la vía civil se traduciría en una sanción para el empleador, puesto que esta se sustentaba únicamente en la negligencia del mismo, mas no en la búsqueda de la reparación integral de la víctima.

De lo expuesto, el Decreto Ley 18846 estableció un régimen de seguridad basado en el elemento esencial de la teoría del riesgo social, el cual es la creación de un seguro obligatorio de carácter prioritario ante el surgimiento de un daño. Este fue el Seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (SATEP), al cual el empleador debía financiar para que se repare al personal que haya sufrido un infortunio vinculado a sus labores, bajo el sustento de una responsabilidad objetiva. Dicho régimen le otorgó a dicho seguro aplicación exclusiva en el caso de los infortunios laborales, por lo que el empleador quedaba eximido de otorgar una indemnización complementaria a las víctimas a través del fuero civil, salvo que el menoscabo sea consecuencia de su conducta negligente. Pese al carácter social de esta

---

¹⁴¹ “El otorgamiento de las prestaciones establecidas por el presente Reglamento por parte de la Caja Nacional de Seguro Social exonera al empleador de toda otra indemnización por causa del mismo accidente profesional. Pero si el riesgo se hubiere producido por acto intencional o por negligencia o por culpa del empleador o sus representantes, o de un tercero, la Caja Nacional de Seguro Social procederá a demandar el pago del monto de las prestaciones otorgadas. Asimismo, la víctima o sus causa-habientes podrán instaurar las acciones pertinentes de derecho común para obtener las indemnizaciones por perjuicios” (Decreto Supremo 002-72-TR, Primera Disposición General).

normativa, llama la atención que circunscribió su ámbito solo a los trabajadores que fuesen obreros, excluyendo de la seguridad social a los empleados.

8.3.2.3 La coexistencia del régimen de la Seguridad Social de Salud y la Seguridad y Salud en el Trabajo

8.3.2.3.1 Ley 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud y demás normas complementarias

En el año 1997, durante el gobierno de Alberto Fujimori, fue promulgada la Ley 26790, de Modernización de la Seguridad Social en Salud, la cual fue reglamentada por el Decreto Supremo 009-97-SA y modificada a través del Decreto Supremo 003-98-SA, mediante el cual se aprueba las Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo. A través de la Ley 26790 fue derogado el Decreto Ley 18846¹⁴², dando así fin al régimen basado en protección social de los trabajadores obreros, pero manteniendo su regulación en base a la teoría del riesgo social (Ley 26790, 1997, Segunda Disposición Complementaria).

Respecto al régimen de la Seguridad Social de Salud actual su cobertura comprende las prestaciones de prevención, promoción, recuperación y subsidios¹⁴³ (Ley 26790, 1997, art. 2). Su aplicación abarca a sus afiliados, dentro de los cuales se encuentran todos los trabajadores que prestan labores bajo subordinación¹⁴⁴ (Ley 26790, 1997, art. 3). A diferencia del Decreto Ley 18846, la Ley 26790 mencionada no mantiene la distinción de los trabajadores en cuanto a si estos califican como obreros o empleados. Por el contrario, determina que dentro de su ámbito se encuentran comprendidos todos los trabajadores, independientemente que estos efectúen actividades manuales o cognitivas. En consecuencia,

---

¹⁴² “Derógase los Decretos Leyes 18846 y 22482, el Decreto Legislativo 718, así como las demás disposiciones legales que se opongan a los establecido en la presente ley” (Ley 26790, Segunda Disposición Complementaria).

¹⁴³ “El Seguro Social de Salud otorga cobertura a sus asegurados brindándoles prestaciones de prevención, promoción, recuperación y subsidios para el cuidado de su salud y bienestar social, trabajo y enfermedades profesionales...” (Ley 26790, 1997, art. 2).

¹⁴⁴ “Son asegurados del Seguro Social de Salud, los afiliados regulares o potestativos y sus derechohabientes. Son afiliados regulares: Los trabajadores activos que laboran bajo relación de dependencia o en calidad de socios de cooperativas de trabajadores...” (Ley 26790, 1997, art. 3).

tienen derecho a percibir las prestaciones descritas, conforme se encuentren determinadas normativamente. Dicha cobertura es aplicable de manera general para todos los trabajadores, ya sea que ejecuten actividades riesgosas o no, por lo que se le denomina como el Seguro de Cobertura Ordinaria (Tamayo, 2017).

Adicionalmente al seguro de carácter ordinario, la Ley 26790 establece que los trabajadores que realicen actividades de alto riesgo determinadas por el Anexo 5 del Decreto Supremo 009-97-SA, tienen derecho a percibir una cobertura correspondiente al SCTR, la cual consiste en prestaciones de recuperación de salud y económicas, como consecuencia de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales¹⁴⁵ (Ley 26790, 1997, art. 19, primer párrafo). Se encuentran comprendidas dentro de las prestaciones de recuperación a todas aquellas destinadas a la atención médica, farmacológica y de rehabilitación del trabajador. Por su parte, dentro de las prestaciones económicas se encuentran las pensiones aplicables cuando el trabajador que sea víctima de un infortunio laboral resulte en situación de invalidez o muerte¹⁴⁶. La cuantía de las pensiones y el grado de incapacidad que debe identificarse para que el sujeto goce de las mismas se encuentra predeterminado en el Decreto Supremo 003-98-SA, de manera que el trabajador pueda conocer previamente el nivel de la cobertura de la indemnización. Esto es, que para ser beneficiario de la prestación, se debe identificar el daño y el grado del mismo, mas no será relevante para dicho régimen que el empleador haya sido diligente en cuanto a la implementación de sus medidas de seguridad. Cabe destacar que los únicos trabajadores sobre los que aplica el SCTR son los establecidos en la norma. Ello significa que, pueda que la empresa en la que estos laboran realice actividades que comprendan un riesgo superior al ordinario, pero al no estar señaladas en el Anexo 5 del Decreto Supremo 003-98-SA, significará que no gozan de la cobertura adicional (Tamayo, 2017).

---

¹⁴⁵ “El Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo otorga cobertura adicional a los afiliados regulares del Seguro Social de Salud que desempeñan las actividades de alto riesgo determinadas mediante Decreto Supremo. Es obligatorio y por cuenta de la entidad empleadora...” (Ley 26790, 1997, art. 19, primer párrafo).

¹⁴⁶ “Cubre los riesgos siguientes: a) Otorgamiento de prestaciones de salud en caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, pudiendo contratarse libremente con el IPSS o con la EPS elegida conforme al Artículo 15o. de esta Ley. b) Otorgamiento de pensiones de invalidez temporal o permanente y de sobrevivientes y gastos de sepelio, como consecuencia de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, pudiendo contratarse libremente con la ONP o con empresas de seguros debidamente acreditadas” (Ley 26790, 1997, art. 19, segundo párrafo).

8.3.2.3.2 Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento

En el año 2005 fue publicado el Decreto Supremo 009-2005-TR, que aprobó el primer Reglamento sobre la SST. Con dicha norma inició a tener vigencia un régimen de SST aplicable obligatoriamente a todas las empresas y entidades, incluyendo a las del Estado que tuvieran a cargo trabajadores dentro de su organización. A efectos de investir de mayor rango a este régimen dentro del ordenamiento jurídico, en el año 2011 se publicó la Ley 29783, la cual trasladaba el contenido esencial del Decreto Supremo 009-2005-TR. Y, al año siguiente se publicó el Decreto Supremo 005-2012-TR que aprobaba el Reglamento vigente.

El marco normativo de la SST está basado en la teoría de la gestión de riesgos, la cual afirma que se debe priorizar la seguridad de los trabajadores a partir de la instauración de un sistema preventivo que busque eliminar los riesgos, y en su defecto, controlarlos y minimizarlos. En ese sentido, la Ley 29783 y el Decreto Supremo 005-2012-TR establecen un conjunto de obligaciones que el empleador debe instaurar dentro de su organización, para así mantener un ambiente de trabajo saludable. Al respecto, el artículo 53 de la Ley 29783 alberga la procedencia de la responsabilidad civil del empleador en el supuesto que la inejecución de sus obligaciones de SST haya provocado que su personal sea víctima de un accidente de trabajo o enfermedad profesional. La indemnización que derive en este caso debe abarcar la reparación integral del trabajador, a efectos que este retorne a la situación previa a que ocurra el infortunio¹⁴⁷. Así las cosas, el empleador se encargará de resarcir los daños emergentes, lucro cesante y daño moral (si lo hubiere) que haya sufrido el trabajador.

Un ordenamiento jurídico donde coexiste un régimen de Seguridad Social de Salud y uno de SST que por incumplimiento de sus obligaciones deriva a la responsabilidad civil, invita a reflexionar sobre su configuración en cuanto al tema de las indemnizaciones por accidentes

---

¹⁴⁷ “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. En el caso en que producto de la vía inspectiva se haya comprobado fehacientemente el daño al trabajador, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo determina el pago de la indemnización respectiva” (Ley 29783, 2011, art. 53).

de trabajo. Si bien cada régimen tiene una naturaleza distinta, y por ende, se rige por sus propios principios y teorías, es innegable que la finalidad última en ambos casos es proteger a la persona que, habiendo sufrido un infortunio, se encuentra expuesta a diversos daños. Por ello, la reparación que brindan debe estar orientada a la satisfacción integral del trabajador. Esto es, que si uno de los regímenes brinda la protección total de la víctima, convierte en innecesario que se acuda al otro, pues el daño se encuentra resarcido¹⁴⁸. Toda vez que el fundamento de establecer un seguro es que sea aplicable en primera instancia, la indemnización por responsabilidad civil pierde relevancia en un escenario como el descrito. Así las cosas, no se puede afirmar que por ser ambos regímenes de distinta naturaleza invitan a que el trabajador sea sujeto a percibir el seguro y además la indemnización civil, si es que el primero hubiese sido suficiente para que este retorne a la situación inicial en la que se encontraba antes de sufrir el accidente. Asumir que esta situación fuese posible dentro de un ordenamiento jurídico implicaría un grave perjuicio al empleador, además de ir contra los principios mismos sobre los que se configuran cada uno de los regímenes expuestos.

Tomando en cuenta que el régimen de Seguridad Social de Salud establece un seguro exclusivo para la reparación de los accidentes de trabajo que afecten al personal de las actividades de alto riesgo (SCTR), la responsabilidad civil sería inaplicable para estos casos. Ello, porque los daños emergentes son cubiertos por las prestaciones de salud de dicho seguro; y, el lucro cesante, por las prestaciones económicas. Solo en los casos que dichos trabajadores asegurados hubiesen sido además víctimas de daños de carácter moral, podrían solicitar la reparación del mismo través de la vía del Derecho común (Tamayo, 2017). Distinto es el caso de los demás trabajadores, que al no estar asegurados mediante dicho régimen, deberán acudir al régimen civil para solicitar que el empleador indemnice la totalidad de los daños que deriven del accidente laboral del cual hayan sido víctimas. De esa forma, la indemnización por responsabilidad civil se convierte en una cobertura de carácter

---

¹⁴⁸ Al respecto, la responsabilidad civil tiene como finalidad la reparación integral de la víctima del daño. En consecuencia, para que proceda la aplicación de esta vía, se requiere que los daños subsistan, es decir, que no hayan sido reparados, pues de lo contrario no hay menoscabo que debe ser resarcido. Así, en el supuesto que la responsabilidad civil haya aplicado al caso en concreto, su reparación estará circunscrita hasta retornar a la víctima a la situación en la que se encontraba de manera previa. Por su parte, el Derecho de los seguros se fundamenta en el principio de indemnización, el cual refiere que el asegurado debe percibir una suma que compense el daño del cual haya sido víctima. Es decir, que al igual que el principio de la responsabilidad civil, se busca retornar a la situación previa al daño. Por ello, el asegurado no debe beneficiarse más allá de lo que refiere el menoscabo, así como tampoco debería ser resarcido solo parcialmente, quedando en una situación inferior (Núñez del Prado, 2017).

residual a la otorgada por el SCTR, pues aquel solo aplica cuando este no les prevea protección económica.

Vinculado al tema anterior, es importante señalar la reflexión de Tamayo (2017) sobre la situación derivada de tener un régimen de Seguridad Social de Salud cuya cobertura en accidentes de trabajo solo aplica para un grupo de trabajadores y excluye a los demás. Según menciona la autora, la OIT prescribe a sus Países Miembros que establezcan las prestaciones en caso de infortunios laborales para todos los trabajadores, ya sea que ejerzan actividades de alto riesgo o no. En efecto, el Convenio 121 determina que la protección en casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales deberá comprender a los asalariados, ya sean del sector público y privado (Convenio 121: art. 4, inc. 1)¹⁴⁹. Cabe mencionar que dicho convenio no ha sido ratificado por el Estado peruano. Ello respondería a la razón por la cual hasta la actualidad se mantiene un seguro circunscrito solo a los trabajadores que realizan funciones en sectores de alto riesgo. Un sistema basado de esa manera, produce que los trabajadores beneficiarios perciban a la vía civil como innecesario. Lo cual dista completamente desde la óptica de los trabajadores de sectores no beneficiarios, ya que estos se encuentran desprovistos de un sistema indemnizatorio que les brinde reparación automática, sujetándose únicamente al régimen civil.

Lo anteriormente expuesto no representa que consideremos que la responsabilidad civil es inadecuado para el caso de la indemnización por accidentes de trabajo. Este régimen deberá estar configurado en atención exclusiva de los términos y la finalidad del marco normativo de la SST. Ello implica que la constitución de los elementos de la responsabilidad civil del empleador debe estar dirigida por lo que la Ley 29783 determine en su normativa. Esta es la única manera válida en que se armoniza la totalidad del régimen que corresponde a dicha materia. Es decir, que la Seguridad Social de Salud no tiene incidencia en el modo en que se encuentra configurada la responsabilidad civil del empleador dentro de la SST. Por tanto, el hecho que la SCTR solo aplique para un grupo de trabajadores no es una razón válida para

---

¹⁴⁹ “La legislación nacional sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales debe proteger a todos los asalariados, incluidos los aprendices, de los sectores público y privado, comprendidos aquellos de las cooperativas, y, en caso de fallecimiento del sostén de familia, a categorías prescritas de beneficiarios...” (Convenio 121: art. 4, inc. 1).

transformar al régimen mencionado en una suerte de seguridad social, que permita el otorgamiento de indemnizaciones por accidentes de trabajo bajo el sustento de otorgar una cobertura similar a la del régimen de la Seguridad Social de Salud. Ello contravendría totalmente el sentido jurídico de la SST, desincentivando que se logren los objetivos propios de su marco jurídico.

Cossío (2018) señala que, la existencia de un seguro que en materia de accidentes de trabajo se limite a proteger a trabajadores cuyas funciones califican como de alto riesgo, genera que los demás se encuentren desprovistos tanto de una prestación económica de seguridad social y del régimen pensionario del Sistema Privado de Pensiones. Por ende, estarán incentivados a iniciar procesos contra su empleador a través de la vía civil, sustentando haber sido víctimas de un accidente, ya sea que este califique como “de trabajo” o no, o que derive ciertamente del incumplimiento de las obligaciones de SST. Ello, con el objeto de obtener una indemnización que compense el hecho de no tener otro modo de ser reparados. En consecuencia, se incrementan las demandas sobre la materia, donde incluso se llegan a solicitar indemnizaciones que no son equiparables a los daños sufridos ciertamente. Por estas razones, el autor propone que sea reformulado el SCTR, para que así todos los trabajadores puedan acceder a percibir las pensiones de invalidez, lo cual implicaría convertir a dicho seguro en uno con alcance general u obligatorio, cuyos costos dependerían del grado de siniestralidad que existe en el centro de trabajo de un sector económico determinado (Cossio, 2018). Dicho criterio resulta una alternativa adecuada para armonizar los regímenes de Seguridad Social y SST, pues permite que los trabajadores y las mismas autoridades judiciales, no logren tergiversar el sentido propio de la responsabilidad civil del empleador en la gestión de riesgos laborales.

8.4 La responsabilidad civil del empleador en el régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo

8.4.1 Aspectos relevantes sobre la responsabilidad civil del empleador en el régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo

El régimen de SST reconoce a la responsabilidad civil como la vía idónea para que las personas que hayan sido víctimas de un daño laboral sean reparadas por parte del empleador, conforme lo establece el artículo 53 de la Ley 29783:

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... (Ley 29783, 2011, art. 53).

Dicha norma ha sido precisada a través del Decreto Supremo 009-2012-TR, la cual dispone 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 (Decreto Supremo 009-2012-TR, art. 94).

Si bien las normas citadas prescriben que la responsabilidad civil es aplicable para toda persona que haya resultado víctima de un infortunio laboral, el presente trabajo se centrará exclusivamente en el caso de la reparación correspondiente a los trabajadores. Esto es, las personas que prestan servicios bajo subordinación a favor del empleador.

Tomando en consideración lo anterior, cabe precisar que la responsabilidad civil del empleador en el régimen de SST resulta un tema complejo, debido a que su configuración requiere que se comprendan los alcances de las normas citadas a la luz del marco normativo civil. Esta es la razón primigenia por la cual los pronunciamientos de la jurisprudencia y la doctrina no han sido uniformes en cuanto a dos temas sobre la materia:

- a) Si la responsabilidad civil del empleador en el régimen de SST corresponde a un caso de responsabilidad contractual o extracontractual; y,
- b)Cuál es el contenido de los elementos de la responsabilidad civil aplicable en el régimen de la SST.

Ante dicha situación, los jueces supremos recurrieron a los Plenos jurisdiccionales para establecer acuerdos sobre los criterios que debían corresponder en ambos temas. En efecto, los pronunciamientos que derivasen de estos tendrían valor referencial para las instancias judiciales inferiores, de manera que se encontrarían incentivadas a seguir el sentido de los mismos al resolver casos similares.

De esa manera, en el año 2012 a través del I Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral los jueces de la Corte Suprema de Justicia acordaron los parámetros aplicables a la indemnización por daños y perjuicios a cargo del empleador, derivados exclusivamente de las enfermedades profesionales¹⁵⁰. Llama la atención que este acuerdo se circunscribió solo a la reparación de uno de los tipos de infortunios laborales, dejando de lado a los accidentes de trabajo. Ello a pesar que ambos daños derivan de la misma naturaleza laboral y también representan menoscabos al derecho a la seguridad y salud en el trabajo. Evidentemente, tal situación produjo que la uniformización de criterios jurisprudenciales sobre la responsabilidad del empleador no se llegase a aplicar a los dos tipos de infortunios laborales. Sin embargo, la decisión correspondiente a las enfermedades profesionales permitía evidenciar la orientación que debía aplicar también en los accidentes de trabajo.

Fue recién en el 2017 que los jueces de la Corte Suprema de Justicia decidieron establecer los criterios que eran aplicables a la responsabilidad civil del empleador por accidentes de

---

¹⁵⁰ Durante el día 4 y 14 de mayo de 2012, los jueces supremos integrantes de las Salas de Derecho Constitucional y Social Permanente y Transitoria discutieron como tema N° 2 sobre la responsabilidad del empleador en los daños y perjuicios derivados de una enfermedad profesional, concluyendo que (i) esta tenía naturaleza contractual, (ii) por lo que era necesario que el trabajador demandante acredite los elementos de la responsabilidad civil y (iii) los parámetros para cuantificar la reparación del daño (I Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral, 2012).

trabajo, a través del VI Pleno. No obstante, los considerandos y las conclusiones del acuerdo eran contradictorios, lo cual impedía que se desprendiese una sola postura sobre el tema. En consecuencia, generó mayores incertidumbres que las que se pretendieron eliminar en un inicio. Sobre dicha circunstancia es que aún en la actualidad se mantienen diversos criterios jurisprudenciales y doctrinarios acerca de la configuración de la responsabilidad civil del empleador en los casos de los accidentes de trabajo.

El contenido del VI Pleno está vinculado directamente con las diversas posturas que existen sobre la responsabilidad civil del empleador en el régimen de SST. Por ello, es conveniente que previo a su análisis, se identifiquen los alcances del marco de la normativa civil aplicado a la SST. Esto es, que sea identificado el tipo de responsabilidad civil que asiste al incumplimiento del deber de seguridad del empleador. Y, conforme a ello, se reconozca el contenido de los elementos que configuran la responsabilidad civil de dicho sujeto.

8.4.2 El tipo de responsabilidad civil del empleador aplicable en el caso de los accidentes de trabajo, en el régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo

La celebración de un contrato de trabajo por parte del trabajador y el empleador genera deberes para ambas partes, los cuales van más allá de los que incumben a la prestación de la capacidad laboral y el pago de la remuneración, respectivamente. El carácter tuitivo que comprende el principio contractual de buena fe asigna a cargo del empleador el deber de seguridad, el cual consiste en garantizar a los trabajadores medidas de protección adecuadas. De ahí que se considere a este como inherente al contrato de trabajo (Tamayo, 2017). Dicha naturaleza no puede ser desconocida por el hecho que las obligaciones que lo configuran se encuentran establecidas en normas jurídicas del régimen de SST, pues pese a no estar descritas expresamente en el contrato se incorporan de manera automática al mismo (Cossío, 2018).

Para concluir si este es un tipo de responsabilidad civil extracontractual o contractual es necesario identificar el origen de los daños. Cuando estos derivan u ocurren en el contexto

de un contrato, permiten calificar al régimen de responsabilidad civil como de tipo contractual. Tal es la situación que ocurre en el caso de los accidentes de trabajo derivados del incumplimiento del deber de seguridad del empleador. Como se mencionó en el párrafo anterior, el deber de seguridad del empresario tiene naturaleza contractual, por lo que la responsabilidad civil que derive del mismo también lo tendrá. La afirmación expuesta representa el criterio generalizado que en la actualidad ampara la jurisprudencia y la doctrina en materia de SST. Así, la Corte Suprema indicó lo siguiente:

El deber de otorgar higiene y seguridad en el trabajo es una obligación que emana del contrato de trabajo, en ese sentido, su cumplimiento es de trascendencia superior y no de simple obligación de una de las partes en un negocio jurídico, pues, ella advierte la prevención de los riesgos profesionales, lo que interesa a la comunidad entera, por múltiples razones éticas, sociales y económicas...podemos concluir que la responsabilidad civil del empleador por incumplimiento de sus obligaciones es de carácter contractual (Sentencia. Casación N° 4258-2016-Lima: sexto considerando).

Este criterio es amparado por diversos pronunciamientos judiciales¹⁵¹, que afirman que en materia de SST la responsabilidad civil del empleador por accidentes de trabajo es un tipo de responsabilidad contractual. El VI Pleno ha reconocido dicha comprensión, por lo que afirma respecto a la SST, que “la responsabilidad en estos casos es de responsabilidad civil contractual, pues hay un incumplimiento de las obligaciones de la relación laboral, que es brindar al trabajador condiciones adecuadas y un ambiente seguro para realizar sus labores” (Informe. VI Pleno: 1.4 considerando).

---

¹⁵¹ De modo referencial, se pueden listar las siguientes casaciones laborales sobre indemnización por accidentes de trabajo: Casación Laboral N° 2142-2002-Lima, Casación Laboral N° 2293-2012-Cusco, Casación Laboral N° 4413-2014-Callao, Casación Laboral N° 17638-2015-Arequipa, Casación Laboral N° 7636-2015-Cañete y Casación Laboral N° 18190-2016.

Por su parte, la doctrina ha seguido la línea jurisprudencial concluyendo que el carácter de la responsabilidad civil del empleador es contractual. Muestra de ello es el pronunciamiento de Tarazona (2018), quien afirma lo siguiente:

Como la protección de los trabajadores frente a eventuales o efectivos accidentes laborales que sufran los trabajadores en la ejecución de sus labores deriva de la existencia del vínculo laboral, la responsabilidad del empleador que incumpla con su deber de prevención de los riesgos laborales en el centro de trabajo, es contractual (p. 77).

Así pues, la responsabilidad civil del empleador es contractual porque el deber de seguridad se origina en la relación jurídica que dicho sujeto mantiene con sus trabajadores, por lo que el incumplimiento del mismo derivará a que su actuación sea evaluada conforme a las normas que regulan este tipo de responsabilidad¹⁵².

8.4.3 El contenido de la responsabilidad civil del empleador en el caso de los accidentes de trabajo, en el régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo

A la luz del artículo 53 de la Ley 29783 y el artículo 94 del Decreto Supremo 009-2012-TR, se desprenden dos elementos que deben existir para estar frente a un caso de responsabilidad civil del empleador por accidentes de trabajo:

---

¹⁵² El criterio generalizado de considerar a la responsabilidad civil del empleador como contractual se debe a que en la actualidad existe un desarrollo normativo y doctrinario sobre el deber de seguridad en el trabajo. Previo al surgimiento del régimen general de SST, Cortés (2002) refería que era común afirmar que este deber no era parte del contrato de trabajo, sino que tenía origen exclusivamente normativo, por lo que en caso el empleador incumpliese sus obligaciones de seguridad se generaba responsabilidad extracontractual. De la misma manera, Isabel Herrera (2006), señalaba que en el Perú no había un desarrollo exhaustivo sobre este, lo que llevó a que jueces aplicasen tanto las normas de responsabilidad civil contractual como extracontractual. Por su parte, la doctrina civil mantenía la tesis que la seguridad era un deber que exorbitaba el contrato de trabajo, por lo que ante el surgimiento de un infortunio laboral, este debía ser resuelto bajo las normas de responsabilidad extracontractual.

- a) El incumplimiento del deber de seguridad del empleador, referido a la conducta de omisión a las normas de SST que le son aplicables.
- b) La existencia de un accidente de trabajo, referido al daño del cual haya sido víctima el trabajador durante la ejecución de las labores que le correspondían.

Al respecto, para afirmar que una persona es responsable civilmente se requiere que en su actuación concurra la totalidad de elementos sobre los que se configura dicha institución, los cuales son la antijuricidad, el daño, el nexo causal y factor de atribución (Tarazona, 2018). En consideración a ello, las disposiciones citadas resultan insuficientes para identificar las características sobre las que se constituye la responsabilidad civil por accidentes de trabajo. Por tal circunstancia, se considera que el legislador ha decidido que el régimen sea completado a través de las normas del Código Civil que regulan la materia (Crisanto, 2018). Ello, en correspondencia a la aplicación supletoria de la norma general cuando la norma específica no prevé la solución correspondiente¹⁵³. Al estar frente a un caso de responsabilidad contractual, es aplicable el esquema reservado a la inejecución de obligaciones (Título IX, Libro VI, compuesto del artículo 1314 al 1332 del Código Civil peruano de 1984).

En general, la jurisprudencia y la doctrina comparten el criterio descrito en el párrafo anterior como el aplicable al régimen de la responsabilidad civil del empleador en materia de SST. Es decir, que se remiten directamente a la normativa del Derecho Civil para resolver todo caso de indemnización por accidentes de trabajo. Por tal motivo, es importante detenerse a identificar los aspectos relevantes sobre la regulación de la inejecución de obligaciones en el Código Civil.

8.4.3.1 El régimen de la responsabilidad civil contractual

8.4.3.1.1 El incumplimiento de la obligación contractual

---

¹⁵³ Principio de supletoriedad.

Para que exista responsabilidad civil contractual, es necesario que en primera instancia exista el incumplimiento de una obligación de dar, de hacer o de no hacer, derivada del acuerdo de las partes. Según Osterling y Castillo (2008), este requiere cumplir con tres requisitos:

- a) Debe tratarse de un obrar humano manifiesto, pudiendo tratarse de un comportamiento positivo (acción) o negativo (omisión).
- b) Debe ser un incumplimiento que contravenga el Derecho, el cual incluye todos los principios jurídicos superiores.
- c) Debe existir previamente una obligación, que es a la cual no se le ha dado cumplimiento efectivo.

Cuando se perciba la concurrencia de los tres elementos expuestos, existirá un incumplimiento contractual. Ello no implica ser responsable, pues para ello deben cumplirse otros requisitos que la norma civil establece. Para su comprensión adecuada, es necesario identificar los principios sobre los que se constituye la responsabilidad civil por la inexecución de obligaciones contractuales.

8.4.3.1.2 Principios relevantes sobre los que se configura la responsabilidad civil contractual

Puntriano (2017) señala que el régimen de la responsabilidad civil contractual está cimentado sobre el principio de la diligencia ordinaria (artículo 1314 del Código Civil) y la indemnización por responsabilidad subjetiva (primer párrafo del artículo 1321 del Código Civil). De ahí que resulte relevante detenerse en el contenido de cada una de estas disposiciones.

8.4.3.1.2.1 El principio de la diligencia ordinaria requerida

La diligencia se define como la conducta adecuada del deudor para cumplir con la prestación a favor del acreedor. Dicho criterio ha sido integrado en el régimen de la inejecución de obligaciones como parámetro fundamental. Así, bajo la denominación del principio de diligencia ordinaria requerida, se ha dispuesto que, “quien actúa con la diligencia ordinaria requerida, no es imputable por la inejecución de la obligación o por su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso” (Código Civil, 1984, art. 1314). Esta norma representa dos factores importantes sobre el principio referido. Primero, es la consagración del fundamento subjetivo sobre el que se determina el ordenamiento civil. Segundo, es el establecimiento de la causa genérica de la exoneración de la responsabilidad.

8.4.3.1.2.1.1 El fundamento de la diligencia ordinaria requerida

Osterling y Castillo (2008) precisan que “en el Derecho de Obligaciones es explícito el deber de obrar con diligencia” (p. 824). En esencia, este régimen se construye sobre un carácter valorativo de la conducta del deudor. Es decir, que quien haya sido prudente en la ejecución de sus obligaciones, independientemente de alcanzar el resultado requerido, no debería asumir los mismos costos que una persona que no realizó ningún esfuerzo para cumplir con su compromiso¹⁵⁴. En línea con ello, Castillo y Rivas (2014) señalan que la concepción subjetiva que le asiste al ordenamiento jurídico puede ser representada en el siguiente cuestionamiento:

¿Acaso parecería correcto que el ordenamiento asigne las mismas consecuencias para: (i) el deudor que incumple debido a que simplemente no le vino en gana ejecutar su obligación pudiendo hacerlo; y, para (ii) el deudor que tomó todas las medidas necesarias para cumplir su obligación, pero que no pudo hacerlo debido a un factor ajeno? (p. 131).

---

¹⁵⁴ De manera similar, Castillo y Rivas (2014), establecen lo siguiente: “una visión objetiva y exclusivamente enfocada en verificar si la obligación pactada fue o no cumplida, derivaría en asignar un tratamiento igualitario para sujetos que, por su comportamiento, merecen un trato diferente. Sería tratar de la misma manera a todos los deudores, meter en el mismo saco al descuidado con el diligente, al malicioso con el que actúa de buena fe” (p. 131).

Una atribución de responsabilidad basada exclusivamente en la evidencia del incumplimiento puede ser segura y práctica en ciertas ocasiones. No obstante, la rigidez total de sus criterios termina por ser inequitativo y no conforme a la realidad. La exigencia de un sacrificio extraordinario y absoluto en favor del acreedor genera que el deudor asuma costos exorbitantes en perjuicio de sus intereses jurídicos, los cuales son muchas veces imposibles de cumplir realmente. Dicha cuestión se traduce en una injusticia, que ante su continuidad puede llegar a causar inseguridad en el ordenamiento¹⁵⁵. Frente a esta situación, la diligencia surge como el parámetro de conducta que se sujeta a la razonabilidad de las circunstancias del caso en concreto. Es el modelo que equilibra la justicia y la seguridad que debe existir en el régimen, puesto que permite evaluar el criterio subjetivo (la conducta del deudor que incumplió la obligación) bajo términos objetivos (el estándar de diligencia ordinaria requerida) (Osterling & Castillo, 2008).

Asimismo, la diligencia es el estándar más conveniente que le asiste al Derecho, en atención a que consagra a la razonabilidad como el criterio que debe dirigir las obligaciones. Ello se refiere a, que las partes están sujetas a obrar dentro de lo humanamente posible, mas no a ejercer sacrificios que contravengan su propio bienestar. Al respecto, la doctrina refiere lo siguiente:

El Derecho no pretende que el obligado se convierta en un mártir ni que se desplieguen mayores energías de aquellos que, en atención a la prestación y a las

---

¹⁵⁵ Osterling y Castillo (2008) reflexionan sobre la aplicación de los criterios objetivos y subjetivos, bajo la siguiente indicación: “Un criterio puramente objetivo puede ser seguro, en tanto es inamovible y difundido, siendo el caso, por ejemplo, de la multa por inobservancia de la señal de tránsito. Es irrelevante determinar si la persona que cruzó con su automóvil la avenida estando el semáforo en rojo se encontraba en estado de ebriedad, o simplemente distraída, o en un estado de aprensión absoluta debido a que acudía al hospital porque se acababa de enterar de que su hijo había sufrido un grave accidente. En cualquier caso, la multa será siempre la misma, y éste constituye un criterio objetivo; nadie va a reducir la multa atendiendo a las circunstancias de cada individuo, ya que de lo contrario habría una gran congestión en las Comisarías, o en los Juzgados de Paz, por la cantidad de reclamantes, y ello requeriría de personal adicional para atender estos hechos y, en cualquier caso, relativizaría las normas de flujo vehicular, generando, a la postre más perjuicios. No obstante, cerrar el sistema a criterios totalmente objetivos también acarrea problemas, ya que no se puede sacrificar a la justicia en aras de la seguridad, puesto que la injusticia-a la larga- tiene de invitada a la inseguridad. Un Derecho injusto es un Derecho inseguro. Por ello, es la función del Derecho alcanzar la justicia, pero también la seguridad, por lo que ambos fines deben caminar juntos, en un equilibrio que no siempre es fácil de lograr” (p. 822).

circunstancias que rodean la relación obligatoria, se deban esperar de él para satisfacer la expectativa del acreedor (Vega, 2007, p. 673).

En ese sentido, el análisis de la diligencia ordinaria requerida comprende dos momentos. El primero, la identificación del “esfuerzo útil” (Vega, 2007, p. 673) que el deudor se encuentra exigido a desplegar para cumplir la obligación. El segundo, el contraste del modelo identificado con el comportamiento que desempeñó el sujeto en la realidad. La determinación del esfuerzo útil se realiza a partir de la aplicación de los elementos de la razonabilidad al caso en concreto. Vale decir, tener en cuenta las circunstancias objetivas, tales como el tiempo, lugar, los intereses jurídicos, la peligrosidad de la situación y la pericia del deudor en la situación específica.

8.4.3.1.2.1.2 La diligencia ordinaria requerida como eximente de responsabilidad civil contractual

El artículo 1314 del Código Civil peruano de 1984 consagra el carácter subjetivo sobre el que se configura el régimen de la inexecución de las obligaciones. La diligencia ordinaria requerida exime de responsabilidad civil al deudor que haya incumplido su obligación. De acuerdo a los comentarios de Osterling (1985) y Castillo y Rivas (2014) respecto a la norma referida, la diligencia constituye el concepto contrario a la culpa. Quien haya actuado diligentemente no será culpable:

Puede decirse que la diligencia y la culpa son conceptos que se encuentran en una relación de dependencia unidireccional, esto es, que no puede hablarse de la segunda sin que eso signifique que hubo insuficiencia o inexistencia de la primera (Castillo & Rivas, 2014, p. 136).

En ese sentido, la regla general es que en caso el deudor haya incumplido su obligación, basta con que sea identificada su conducta diligente para determinar su ausencia de culpa. A

la postre, ello significa que no deberá imputársele de responsabilidad por dicha inexecución (Castillo y Rivas, 2014).

8.4.3.1.2.2 La indemnización por responsabilidad subjetiva

El segundo precepto relevante sobre el que se basa el régimen de la responsabilidad civil contractual corresponde a la situación en la cual se contraviene el principio de la diligencia ordinaria requerida. Al respecto, la normativa establece que, “queda sujeto a la indemnización de daños y perjuicios quien no ejecuta sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve” (Código Civil, 1984, art. 1321, primer párrafo).

En atención a lo dispuesto, cuando el deudor haya incumplido la obligación como consecuencia de un comportamiento no diligente, debe ser considerado responsable de los daños y perjuicios que deriven de dicho incumplimiento. En esencia, la norma refiere que la conducta no es diligente debido a que en ella se identifica dolo o culpa.

8.4.3.1.2.2.1 La conducta contraria a la diligencia

8.4.3.1.2.2.1.1 El dolo

La normativa civil establece que “procede con dolo quien deliberadamente no ejecuta la obligación” (Código Civil, 1984, art. 1318). Dicho concepto está referido a la voluntad del deudor de no cumplir con la obligación, pues es su intención no llevarla a cabo conforme a lo comprometido. El ordenamiento civil, basándose en la concepción valorativa del esfuerzo de los sujetos obligados, dispone que el incumplimiento derivado del designio del deudor debe ser atribuido al mismo, por lo que está exigido de asumir los costos que sean consecuencia de su intención de no actuar.

8.4.3.1.2.2.1.2 La culpa

La culpa refiere al comportamiento del deudor que, a pesar de no haber tenido la intención de incumplir la obligación, termina por inejecutarla debido a su conducta negligente (Vidal, 2010). Al respecto, la negligencia es la conducta que no se sujeta al modo de obrar requerido por la naturaleza de la obligación y que no se ciñe a las circunstancias del caso en concreto, a pesar que ello era identificable como el modo correcto para lograr el resultado debido. Vega (2007) explica que la negligencia refiere al concepto siguiente:

El obligado sabe qué conducta observar, sabe a qué medios debe recurrir, pero omite por descuido, por desatención, el ajustar su actuación a todos aquellos procedimientos que exige la prestación para realizar los intereses ajenos. No se actúa de modo deliberado, pues entonces el deudor habría obrado con dolo, pero sí tenía capacidad de prevenir las consecuencias (p. 674).

El régimen civil ha determinado una graduación de la culpa, en atención al nivel de negligencia con la cual actuó el deudor. Así, esta figura se compone tanto de la culpa leve como de la culpa inexcusable.

8.4.3.1.2.2.1.2.1 La culpa leve

De acuerdo al Código Civil, se debe comprender que “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” (Código Civil, 1984, art. 1320).

De acuerdo a Osterling y Castillo (2008), la culpa leve es la contraparte de la diligencia ordinaria requerida. Por tanto, refiere a la negligencia que deriva de no haber ejecutado la conducta razonable que se espera de una persona. Pese a que de la observancia de los cuidados normales, era evidente el modo de obrar requerido para cumplir con la obligación,

el deudor fue imprudente en la realización del mismo y no alcanzó el fin buscado. Cabe destacar que en este caso, no se evidencia una torpeza grave, como tampoco una intención de inejecutar la obligación. Solo se trata de una falta de diligencia adecuada a las circunstancias del caso en concreto.

8.4.3.1.2.2.1.2.2 La culpa inexcusable

El régimen civil detalla por el presente concepto, que “incurre en culpa inexcusable quien por negligencia grave no ejecuta la obligación” (Código Civil, 1984, art. 1319). De acuerdo a Vega (2007), la gravedad de la culpa descansa en el hecho que el deudor desatiende los deberes más elementales, en la ejecución de su conducta. Es decir, que dicho sujeto incumple su obligación debido a una torpeza sobre cuestiones que eran básicas al momento de desempeñar su conducta. En este caso, la negligencia ya no linda con lo ordinario, sino que es superior a dicho nivel. No obstante, al igual que en el caso de la culpa leve el deudor no habrá tenido la intención de incumplir con su obligación comprometida.

La razón por la cual el régimen civil realiza una graduación de la culpa se debe a que su distinción permite la reserva de consecuencias distintas tanto en el caso de la carga de la prueba y el nivel de los daños resarcibles por parte del sujeto responsable. Esto es, que dichos aspectos variarán de acuerdo a que el deudor haya tenido incumplido su obligación con dolo, culpa inexcusable o culpa leve.

8.4.3.1.2.2.2 La carga de la prueba del comportamiento contrario a la diligencia

La carga de la prueba respecto al comportamiento que el deudor ha ejecutado varía en atención al grado de culpa o dolo de dicho sujeto. Así, en cuanto a la culpa leve, el régimen establece que “se presume que la inejecución de la obligación, o su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso, obedece a culpa leve del deudor” (Código Civil, 1984, art. 1329). Así, la culpa leve no requiere ser probada, puesto que la norma dispone una presunción *iuris tantum* sobre este grado de culpabilidad del deudor (Osterling, 1985). Basta que el acreedor

demuestre que el deudor inejecutó su obligación, para que se presuma que este se debió a una falta de diligencia ordinaria requerida. En tal sentido, corresponde al deudor contrarrestar dicha presunción a partir de la prueba de su conducta diligente.

En cuanto a la prueba del dolo y la culpa inexcusable, la normativa dispone que “la prueba del dolo o de la culpa inexcusable corresponde al perjudicado por la inejecución de la obligación, o por su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso” (Código Civil, 1984, art. 1330). Conforme a ello, el dolo y la culpa inexcusable no se presumen, porque ambos conceptos representan gravámenes superiores a la diligencia ordinaria requerida. Por ende, el acreedor que refiera que el incumplimiento del deudor se debe a que este actuó con dolo o culpa inexcusable, debe probarlo efectivamente.

8.4.3.1.2.2.3 El alcance de los daños resarcibles por indemnización de responsabilidad civil contractual

El alcance de los daños resarcibles por indemnización está sujeto al grado de culpa o dolo con que haya actuado el deudor. Así, el régimen civil al referirse a la indemnización por incumplimiento contractual, señala lo siguiente:

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.

Si la inejecución o el cumplimiento parcial, tardío o defectuoso de la obligación, obedecieran a la culpa leve, el resarcimiento se limita al daño que podía preverse al tiempo en que ella fue contraída (Código Civil, 1984, art. 1321, segundo y tercer párrafo).

Conforme a la norma referida, cuando el deudor haya incumplido su obligación con culpa leve, los daños que deben ser resarcidos por su persona solo comprenden aquellos que podían

ser previstos al momento en que se comprometió a ejecutarlo. En cambio, cuando este haya actuado con dolo o culpa inexcusable, deberá hacerse cargo de la totalidad de los menoscabos que deriven de su inejecución. El límite de tal resarcimiento estará constituido por la reparación integral del acreedor.

La razón por la que el resarcimiento se encuentra configurado de la manera descrita responde a la concepción de la responsabilidad como una sanción (Osterling, 1985). En tanto el incumplimiento de la obligación se deba a una conducta vinculada a la torpeza ordinaria, deberá tener un castigo menos severo que en el caso se trate de una imprudencia grave o con intención de generar daños. Dicha asunción responde al carácter valorativo sobre el que se construye el régimen civil, por lo que no causa extrañeza dicha regla general ante una conducta contraria a la diligencia.

8.4.3.2 Los elementos de la responsabilidad civil contractual aplicados al régimen de la Seguridad y Salud en el Trabajo

La responsabilidad civil del empleador corresponde ser estudiada conforme a la regulación general que existe sobre la materia. Así, todo proceso laboral de indemnización por daños derivados de un accidente de trabajo demanda que el juez competente constate la existencia concurrente de los elementos de la responsabilidad civil contractual en el caso en concreto (Bustamante, 2018). De esa manera, el análisis debe ceñirse a la identificación de los puntos que a continuación se mencionan.

8.4.3.2.1 La antijuricidad

La antijuricidad aplicada al régimen de SST consiste en la violación a los deberes que emanan del contrato de trabajo, el convenio colectivo o la normativa que le corresponde. En este caso, cuando el empleador incumpla las obligaciones que conforman su deber de seguridad, se entenderá que se ha generado una conducta antijurídica.

8.4.3.2.2 El daño causado

El daño corresponde a las consecuencias derivadas del accidente de trabajo. Para ello, es necesario que en primera instancia quede comprobada la existencia de este. Este se constituye como la lesión derivada de un suceso repentino (elemento objetivo) del cual haya sido víctima el trabajador (elemento subjetivo), por causa u ocasión del trabajo mismo (elemento causal). Debe acreditarse la concurrencia de dichos elementos para poder concluir que existe un accidente de trabajo.

Los daños derivados de dicho menoscabo deben ser ciertos y subsistir al momento en que son solicitados. Esto es, que el menoscabo no puede haber sido reparado por otra vía. De lo contrario, no existe razón por la cual recurrir a la vía civil, ya que este tiene como finalidad la reparación integral de la víctima. Por consiguiente, si dicha circunstancia fue alcanzada previamente, es innecesario activar la responsabilidad civil contractual.

8.4.3.2.3 El nexo causal

El daño debe estar vinculado al trabajo. Vale decir que, si el trabajador no se hubiera encontrado realizando labores para el empleador, no habría sido víctima del accidente laboral. Por ello, el juez deberá identificar todas las posibles causas que generaron el daño en la situación en concreto. Bustamante (2018) añade que, en este caso es importante evidenciar la conducta del trabajador. Ello, debido a que merece descartarse que el accidente no haya sido consecuencia de la negligencia de dicho sujeto, a pesar que el empleador cumpliera con la totalidad de sus obligaciones de seguridad.

8.4.3.2.4 El factor de atribución

En el régimen de SST, el factor de atribución es el elemento que justifica que se traslade el costo de los daños del accidente del trabajador al empleador. De conformidad con el régimen de responsabilidad civil contractual, este corresponde ser exclusivamente de carácter subjetivo. Es decir, que el juez debe evidenciar que el empleador haya incumplido su deber de seguridad como consecuencia de una conducta dolosa o culpable (ya sea leve o inexcusable). En ese sentido, corresponde que sea tomado en consideración el estándar de empleador diligente (ver Capítulo 7), pues a partir del mismo podrá determinarse si en la situación en específico el empresario ejerció un comportamiento razonable para prevenir los daños, o por el contrario fue negligente en su actuación. En caso se concluya que el accidente de trabajo fue el resultado del comportamiento doloso o culpable del empleador en cuanto al ejercicio de su deber de seguridad, este calificará como responsable civil, y por ende deberá indemnizar a la víctima.

9 EL FACTOR DE ATRIBUCIÓN EN LA RESPONSABILIDAD CIVIL DEL EMPLEADOR EN EL RÉGIMEN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

9.1 El factor de atribución aplicable en la responsabilidad civil del empleador

El factor de atribución en la responsabilidad civil del empleador es uno de los temas más controvertidos por la jurisprudencia nacional. Dicha circunstancia deriva del hecho que el artículo 53 de la Ley 29783 no establece regla en particular sobre este elemento. Por tal motivo, se han generado diversos criterios judiciales sobre la aplicación correcta, lo que en buena cuenta produce inseguridad jurídica sobre el modo en que será resuelto un caso sobre indemnización derivada de accidentes de trabajo.

Previo a identificar los pronunciamientos más relevantes sobre la materia descrita, es conveniente la comprensión de los alcances del factor de atribución. Pues ello permitirá que se evidencie el escenario completo del problema existente en la actualidad.

9.1.1 Aspectos generales sobre el factor de atribución

Desde el punto de vista del Derecho Civil, cada persona debe asumir los daños derivados de los riesgos a los cuales se enfrenta diariamente¹⁵⁶ (Barros, 2005). Esta afirmación descansa en dos fundamentos, tanto moral como pragmático. El primero refiere a que todo individuo al beneficiarse de la convivencia en sociedad, debe asumir los costos que surjan de sus relaciones. El segundo considera que es un desincentivo a la espontaneidad de la vida social el asignar todas las consecuencias dañinas al sujeto con el cual uno se vincula (Barros, 2005). En ese escenario, la responsabilidad civil, siendo la institución jurídica mediante la cual se

---

¹⁵⁶ Barros (2005) indica esta afirmación basándose en lo dispuesto por Oliver W. Holmes (1964) y Arturo Alessandri (1943). El primero de ellos refiere que “el principio general es que la pérdida de un accidente debe quedar donde caiga” (p. 65). [Holmes, O. (1964). *The Common Law*. 45ª Edic. [Trad. F. Barrancos]. Buenos Aires: Tea]. En la misma línea, el segundo autor indica en atención a la teoría clásica de la responsabilidad civil, que: “Según ella, como los hombres pueden actuar libre e independientemente, cada uno debe recoger los beneficios que le proporcionen la suerte o su actividad y soportar los daños causados por la naturaleza o el hecho ajeno” (p. 109). [Alessandri, A. (1943). *De la Responsabilidad Extracontractual en el Derecho Civil Chileno*. Santiago: Imprenta Universitaria].

legítima que los daños de la víctima sean reparados por el causante de los mismos, requiere configurarse bajo un requisito que justifique el traslado de los costos del menoscabo hacia el sujeto que los generó. A este elemento se le denomina el factor de atribución.

De conformidad con Iñigo Navarro y Abel Veiga (2013), “el factor de atribución es la razón por la que responde el responsable, el por qué: responden unas personas concretas, y no otras, de los daños causados porque el factor de atribución les señala” (p. 252). Por su parte, Espinoza (2002) menciona que es el elemento que fundamenta por qué se debe proceder a indemnizar, por lo que el mismo responde a la pregunta “¿a título de qué se es responsable?” (p. 80). Como fue mencionado en el sub capítulo 8.2.3, el factor de atribución forma parte del análisis de imputabilidad, a través del cual se busca identificar al responsable del daño. Esto es, que su aplicación solo corresponde cuando previamente ya se haya realizado el análisis material, que refiere a la evaluación de la antijuricidad, el daño generado y el nexo causal. De esa manera, el factor de atribución sirve para identificar la razón por la que se debe exigir al causante del menoscabo de la víctima que asuma el costo del mismo.

Existen diversos criterios por los cuales se puede atribuir responsabilidad al causante del daño. La clasificación tradicional es la que refiere al factor subjetivo y el objetivo. En cuanto al primero, se encuentra constituido por la culpa o dolo, la cual refiere a la responsabilidad civil subjetiva. En cambio, el segundo se conforma por los modelos que asignan la obligación de reparar por la mera existencia del daño, constituyendo a la responsabilidad objetiva. Todos estos conforman tipos de factores de atribución, cuya aplicación en un régimen determinado de responsabilidad civil queda a decisión legislativa. Los efectos de incluir a uno u otro tienen incidencia directa sobre la configuración del análisis de imputabilidad. De ahí que resulte esencial entender las características más importantes de cada uno y su aplicación en la responsabilidad civil.

9.1.2 Los tipos de factores de atribución

9.1.2.1 El factor de atribución subjetivo

9.1.2.1.1 El concepto del factor de atribución subjetivo

El factor de atribución es subjetivo cuando la determinación de la responsabilidad reposa en el análisis de la conducta del deudor frente a su obligación a cargo (Mariño, 2015). Por tanto, el incumplimiento solo es atribuible cuando el sujeto no hubiese actuado acorde al comportamiento debido, es decir, cuando haya contravenido la diligencia ordinaria requerida por el ordenamiento jurídico. En ese sentido, este tipo de elemento se configura en atención al estándar de conducta razonable, debido a que dicho modelo le permite identificar en qué supuestos el deudor calificará como responsable o no.

La conducta contraria a la debida diligencia puede corresponder al dolo o a la culpa. Estas tienen elementos comunes y particulares. Al respecto, Marcelo López (2006), identifica las siguientes características que circunscriben a los conceptos señalados:

- a) El elemento en común que comparte el dolo y la culpa es la omisión a la conducta debida, ya sea por una acción positiva (un hacer) o negativa (un no hacer). Se entenderá identificado el presente elemento, cuando se evidencie que:
  - El deudor goza de capacidad de discernimiento; y,
  - Pudo prever los resultados de su actuación en concreto.

- b) En cuanto a los elementos en particular del dolo y la culpa:
  - En el dolo, existe la intención de generar el daño a pesar que el deudor conoce las consecuencias que causará el incumplimiento de la obligación.
  - En la culpa, existe una ausencia de intención de generar el daño. Sin embargo, debido a que el deudor no ciñó su conducta al cuidado razonable, terminó por incumplir la obligación. Doctrinariamente, la culpa puede deberse a cualquiera de los siguientes comportamientos:

- La negligencia, referida a la falta de previsión o la actuación menor a la debida (López, 2006; Vega, 2007);
- La imprudencia, correspondiente a la actuación temeraria debido a que se confía que los resultados previsibles no serán desencadenados (Vega, 2007); y,
- La impericia, que refiere a la actuación llevada a cabo pese a que el sujeto es consciente que no tiene los conocimientos y técnicas necesarias (Vega, 2007).

Pese a la existencia de la clasificación de las conductas culposas, en general se identifican a todas estas dentro de la denominación de negligencia. Quien haya sido negligente en su actuación, será culpable, y por tanto, responsable del incumplimiento obligacional.

Por lo expuesto, el factor de atribución subjetivo fundamenta la responsabilidad del deudor, ya que el daño derivado del incumplimiento será atribuible a este cuando se identifique que actuó con culpa o dolo. A la vez, representa el límite de dicha responsabilidad, pues el deber de indemnizar no surgirá salvo que el sujeto haya contravenido la debida diligencia. Así lo afirma Barros (2005), quien señala lo siguiente:

Porque es fundamento y límite de la responsabilidad, la culpa o negligencia es antecedente de dos principios colindantes en el derecho de la responsabilidad civil: el primero, antes referido, expresa que a falta de una razón para atribuir responsabilidad, el perjuicio causado por un hecho de tercero es soportado por quien es titular del bien dañado (*casum senit dominus*); el segundo, señala que la culpa es precisamente la razón suficiente para hacer civilmente responsable a quien con su hecho ha intervenido causalmente en el daño provocado a un tercero (p. 3).

Por último, cabe destacar que el carácter subjetivo que circunscribe al factor de atribución descrito constituye a la denominada responsabilidad subjetiva, que no es más que la identificación de dicha institución jurídica con la actuación culposa o dolosa del causante del daño.

9.1.2.1.2 Los fines del factor de atribución subjetivo a la luz de la historia

El factor de atribución subjetivo sigue diversos fines. Estos han surgido a lo largo de la historia como consecuencia de la necesidad de justificar por qué debería trasladarse el costo de los daños de la víctima al causante de los mismos. Concretamente, se identifican dos fines esenciales. El primero, vinculado al sentido moral, derivado tanto de las ideas del cristianismo como de la libertad y justicia del individualismo. El segundo, referido al sentido pragmático que corresponde a la distribución de los riesgos y los incentivos económicos.

9.1.2.1.2.1 La finalidad moralista del factor de atribución subjetivo

La culpa, como concepto comprendido dentro del factor de atribución subjetivo, inicia a configurarse durante la época de Justiniano (siglo VI d.C.), a partir de las ideas filosóficas y religiosas del cristianismo (León, 2004). Estas encontraban en la conducta inmoral el fundamento por el cual debía reprocharse al causante del daño. En amparo de dicha concepción, los iusnaturalistas (siglo XVII y XVIII) identificaron a la culpa como el comportamiento “anormal e irracional” (León, 2004, p. 41) que contravenía la convivencia pacífica en sociedad, por lo que representaba la única justificante para imponer a un sujeto el deber de reparar a la víctima del menoscabo. Dichas ideas forjaron el desarrollo de una corriente doctrinaria que defendía el criterio subjetivo como el modelo de atribución exclusivo dentro de la responsabilidad civil¹⁵⁷. El resultado de dicha tendencia fue la constitución del régimen de responsabilidad civil del Código Civil de 1804 basado en el

---

¹⁵⁷ León (2004) refiere como ejemplo de esta corriente subjetiva al iusnaturalista Jean Domat (siglo XVIII), cuyos trabajos jurídicos influyeron en la concepción civilista francesa del siglo XIX: “Con él se forja la idea de que todo daño que se ocasiona actuando culposamente hace que la víctima sea merecedora de una reparación” (p. 42).

factor de atribución subjetivo. Esto es, que la imputación de responsabilidad estaba sujeta únicamente a la evidencia de la culpa (León, 2004).

Cabe destacar que la concepción moralista de la culpa no se sostuvo solo de los criterios religiosos de los primeros años de su surgimiento, sino que esta fue reforzada por las ideas individualistas que imperaron en la época de la Ilustración (siglo XVIII a XIX). Estas partían de la consideración del ser humano como un individuo libre, que al poder actuar conforme a sus propias decisiones, debía asumir personalmente las consecuencias que surgiesen de su obrar contrario a los valores aceptados en sociedad. Sobre ello, López (2006) afirma “la responsabilidad por culpa constituye, en dicho sistema, el correlato necesario para la exaltación de la libertad personal” (p. 647). En la misma línea, Barros (2005) añade que la asignación de responsabilidad basada en el criterio subjetivo sirve como instrumento para alcanzar la justicia. Ello, debido a que este determina límites de lo correcto e incorrecto en base a un modelo de razonabilidad, lo cual permite que las personas reconozcan que gozan de un ámbito de libertad pero manteniendo deberes de cuidado que deben ser cumplidos frente a los sujetos en sociedad. De dicha manera, sus actos son evaluados y reprochados bajo criterios objetivos.

En atención a lo expuesto, históricamente se asignó al factor de atribución subjetivo una finalidad moralizadora. Durante el siglo VI hasta entrado el siglo XVIII, las ideas filosóficas y religiosas cristianas influyeron en considerar a la culpa como la conducta reprochable por violar sus creencias. En cambio, a partir del siglo XVIII en adelante, las ideas de la Ilustración permitieron que la culpa sea concebida como el elemento que equilibraba la libertad individual junto con los valores sociales y permitía alcanzar la justicia.

9.1.2.1.2.2 La finalidad pragmática del factor de atribución subjetivo

A finales del siglo XIX e inicios del siglo XX, surgió un desarrollo económico caracterizado por el imperio de las transacciones comerciales y la industrialización de las actividades productivas (Mariño, 2015; López, 2006). Dicha situación originó un incremento en el

número de daños derivados del incumplimiento, lo que condujo a mayor cantidad de acciones civiles. En consideración a ello, la finalidad moralizante que caracterizó al factor de atribución durante las épocas anteriores comenzó a perder relevancia en un contexto de innumerables riesgos, pues en ella resultaba más importante reparar los daños que reprochar al causante. Sin embargo, la concepción de una responsabilidad sin mayor sustento que el de la evidencia del menoscabo resultaba irrazonable, debido a que suponía un deber de cuidado imposible de alcanzar e ineficiente dentro de una sociedad productiva. Frente a estas circunstancias, el estándar de conducta sobre el que reposaba el factor de atribución subjetivo representó el elemento conveniente para establecer un nivel de riesgos a cargo de cada sujeto. Al respecto, Cristián Aedo (2014) afirma que la culpa permite que se distribuyan los riesgos dentro de una sociedad, como a continuación describe:

Concretamente, estimamos que la culpa delimita un radio de actividades de las que el potencial autor del daño debe hacerse cargo, reservando un ámbito en el que la propia víctima debe asumir su propio cuidado (p. 715).

Así las cosas, el factor de atribución subjetivo se reconfigura bajo una finalidad pragmática, pues busca servir de criterio para equilibrar los intereses y deberes de cuidado de las partes dentro de una sociedad llena de riesgos: todo sujeto dentro de una relación obligacional está llamada a cumplir una conducta diligente para evitar daños sobre sí mismo y su contraparte, pues de lo contrario calificará como responsable de estos¹⁵⁸.

El factor de atribución subjetivo como un mecanismo de asignación de riesgos tiene consecuencias positivas sobre el comportamiento de los sujetos obligados. Ello, debido a que un sistema de responsabilidad que exige a ambas partes de la relación que cumplan una conducta de cuidado adecuada incentiva la adopción de niveles de seguridad razonables, a efectos que no tengan que soportar los costos derivados de la reparación de los daños. Por el

---

¹⁵⁸ Sobre la finalidad pragmática de la culpa, Barros (2005) menciona lo siguiente: “Este modelo asume que hay un punto de equilibrio entre el cuidado excesivo y el descuido, de modo que naturalmente tiende a coincidir la diligencia debida con la conducta socialmente más eficiente. Desde este punto de vista, la culpa permite optimizar el conjunto de los bienes en juego” (p. 4).

contrario, el régimen que asigna responsabilidad independiente del comportamiento de las partes, no genera incentivos para actuar diligentemente, pues ante el surgimiento de un daño siempre deberán responder por los mismos. De acuerdo a Salvador y Castiñeira (1997, como se citó en Aedo, 2014), un factor de atribución basado en la negligencia (entiéndase la culpa) influye en la calidad de la conducta de las partes de la obligación. Esto es, que ambos están influenciados para emplear acciones preventivas del daño. Por tanto, si se cambiase dicho modelo por uno objetivo, simplemente ningún individuo tendría interés en adoptar precauciones adecuadas. No obstante, dado el hecho que estos deberán indemnizar cualquier daño que produzca su actividad, estarán incentivados a incrementar sus precios para abarcar dichos costos. Ello incide directamente en una reducción de la demanda, lo que genera un menor grado de productividad dentro del sistema.

Por lo expuesto, el factor de atribución subjetivo incentiva el acogimiento de una conducta de cuidado para evitar que los riesgos terminen por convertirse en menoscabos. Es decir, que desde una óptica pragmática, el criterio basado en la conducta tiene por finalidad la prevención de los daños. Ello aporta al mantenimiento del tráfico comercial, a la vez que promueve comportamientos diligentes a seguir durante la ejecución de las prestaciones.

9.1.2.1.3 El estándar de la conducta diligente sobre el que se configura el factor de atribución subjetivo

El factor de atribución subjetivo se consagra bajo un estándar de conducta diligente, caracterizado por ser un patrón abstracto de aplicación concreta (Aedo, 2014). Es decir, que si bien se configura bajo elementos objetivos, sirve para evaluar la conducta del sujeto bajo las circunstancias de cada caso en concreto¹⁵⁹. De ahí que se afirme que el comportamiento negligente se evalúa bajo un sistema de culpa objetiva.

---

¹⁵⁹ Sobre dicha afirmación, Aedo (2014) señala: “En suma, el modelo se configura como patrón, en parte abstracto en relación con el sujeto cuya conducta se analiza; y en concreto, en relación con las circunstancias de cada caso” (p. 710).

El estándar de conducta es objetivo debido a que se basa exclusivamente en criterios abstractos y extrínsecos al causante del daño. Son ejemplo de dichas circunstancias el tiempo, el lugar, los intereses jurídicos puestos en riesgo, los costos, los riesgos de la actividad, entre otros (Aedo, 2014). En tal sentido, la personalidad del sujeto no es tomada en cuenta para la construcción del modelo de diligencia. La lista de los factores objetivos derivan de la razonabilidad: criterio sobre el que se fundamenta la conducta exigible (ver Capítulo 7).

El análisis correcto de la culpa requiere que el modelo de diligencia sea adaptado en atención a las circunstancias extrínsecas de la situación específica (Barros, 2005). Pues a partir de ello se puede identificar la conducta razonable y diligente que el causante se encontraba obligado a ejecutar. Esta determinación en concreto no es contrario al criterio objetivo de la culpa que tutela el factor de atribución subjetivo. De conformidad a Barros (2005), es absolutamente válido dentro de un sistema fundamentado en la razonabilidad:

Aunque objetivo, ese estándar es suficientemente flexible para atender en concreto a las circunstancias externas de la acción. La formulación de la responsabilidad civil bajo una regla general de negligencia tiene precisamente la ventaja de la adaptabilidad a las circunstancias del caso (p. 8).

Es necesario que la evaluación descrita sea correctamente efectuada por el juez, pues su aplicación errónea podría incidir en que se asigne responsabilidad a un sujeto pese a que este agotó todos los medios disponibles para cumplir su obligación, o por el contrario eximirlo de indemnizar los costos del daño incluso si el individuo hubiese actuado negligentemente.

9.1.2.1.4 La graduación del nivel de culpa

Es generalizado el criterio correspondiente a que la culpa, como elemento conformante del factor de atribución subjetivo, admite graduaciones en atención a la gravedad de la

negligencia del incumplidor (Vega, 2007). Así, puede distinguirse tres tipos de niveles: culpa levísima, leve y grave (también llamada inexcusable). La primera refiere al no uso de la diligencia que corresponde a toda persona demasiado prudente (Espinoza, 2002). La segunda, a la torpeza derivada de no haber efectuado la diligencia ordinaria requerida (Osterling & Castillo, 2008). Y la última, referida a la omisión de la diligencia correspondiente a los deberes básicos de toda persona (Vega, 2007).

La graduación de los niveles de culpa tiene incidencia en cuanto al grado de los daños que serán indemnizados. Ejemplo de ello es el ordenamiento jurídico peruano, que en cuanto a la responsabilidad civil contractual por culpa, ha configurado su régimen en base al nivel de culpa leve y culpa inexcusable. De acuerdo al artículo 1321 del Código Civil peruano de 1984, cuando el incumplimiento se deba a culpa leve, el responsable deberá resarcir solo los daños que podían ser previstos al momento en que se contrajo la obligación. En cambio, si este se debe a culpa grave o dolo, la indemnización abarca todos los daños derivados inmediata y directamente de la inejecución.

De acuerdo a Vega (2007), la razón que justifica la existencia de una gradualidad de la culpa se encuentra en el hecho de considerar que, a efectos de permitir el desarrollo de las actividades y disciplinas dentro de la sociedad, es necesario que cada persona dentro de una relación asuma un grado de riesgos cuyo costo no podrá ser trasladado al causante del daño. Así, dicho autor describe la explicación generalizada de la doctrina:

Conviene ser generoso en el trato que se dé a los profesionales o especialistas, consintiendo que puedan equivocarse en lo común pero no en lo complejo, pues se tolera la omisión de la diligencia ordinaria para que la actividad pueda captar mayor atención en lo especialmente difícil o problemático (p. 675).

En ese sentido, un régimen que limita los daños indemnizables en el caso que el deudor incumpliese su obligación por culpa leve, representa un incentivo para que el sujeto cuya actividad resulte compleja o especializada mantenga equivocaciones de tipo ordinario, por

considerarlas de carácter rutinario o común. Ello solo se encontraría permitido en un modelo donde las partes contratantes se encuentran en paridad de condiciones, lo cual no es el caso de las relaciones laborales, donde el trabajador se encuentra en situación de subordinación del empleador y depende económicamente de este.

9.1.2.2 El factor de atribución semi objetivo

Cáceres (2017) afirma que la responsabilidad es semi objetiva cuando se evidencie que la responsabilidad civil se configura bajo los siguientes dos elementos:

- a) La atribución de la responsabilidad está sujeto a la identificación del incumplimiento culposos o doloso del causante del daño.
- b) La carga de la prueba corresponde al causante del daño, quien es el sujeto que pretende liberarse de la responsabilidad.

Como se observa, la responsabilidad semi objetiva es similar a la subjetiva, debido a que ambas reconocen a la culpa y al dolo como las conductas justificantes de atribución de responsabilidad. No obstante, se diferencian en cuanto a la configuración de la carga de la prueba, pues la primera a comparación de la segunda, está sujeta a una regla de excepción respecto al principio de que el demandante es la persona que debe probar lo que afirma (De Trazegnies, 2005). En ese sentido, el demandado por haber causado el daño deberá demostrar que el incumplimiento de su obligación no fue consecuencia de una conducta culposa o dolosa, sino que por el contrario actuó de forma diligente ante las circunstancias del caso. El modo de alcanzar la efectividad de dicha regla es a partir del establecimiento de una presunción *iuris tantum* sobre la negligencia del causante con el solo hecho que el demandante demuestre que sufrió un daño como causa del incumplimiento del demandado afirma (De Trazegnies, 2005). Así, se incentiva a que este último busque acreditar su conducta prudente y así eliminar la presunción referida.

Históricamente, la responsabilidad semi objetiva surge como consecuencia de la dificultad que representaba para la víctima del daño demostrar la culpa o dolo del causante, en una sociedad industrializada. Debido a que a partir del siglo XX se inició un desarrollo tecnológico caracterizado por la velocidad de sus innovaciones, las personas de conocimientos ordinarios que fuesen afectadas por la actividad productiva de otros, no podían comprobar que estos últimos hubiesen sido negligentes, debido a que no contaban con los conocimientos necesarios para identificar que hayan actuado indebidamente. Al respecto, De Trazegnies (2005) describe el escenario que justificaba la necesaria modificación del factor de atribución subjetivo de carácter moralizante:

Pero la industrialización, las innovaciones tecnológicas, el incremento de las velocidades y de los poderes para hacer cosas, originaron una verdadera inflación de riesgos en el mundo contemporáneo. Además, los nuevos riesgos tienen una naturaleza elusiva debido a su complejidad y no permiten identificar con facilidad al culpable, si existe alguno (p. 51).

En la actualidad, es generalizado percibir que el régimen de la responsabilidad civil que consagra su constitución bajo el elemento del factor de atribución subjetivo goza de reglas especiales en cuanto a la carga probatoria: admite la inversión de la carga de la prueba y establece presunciones relativas sobre la conducta indebida del causante del daño. Es por tal motivo, que se suele identificar a este caso como parte de la responsabilidad subjetiva.

En cuanto al ordenamiento civil peruano, este se constituye bajo las reglas probatorias del factor semi objetivo, tanto en la responsabilidad contractual como extracontractual. En el primero, el artículo 1329 del Código Civil de 1984 determina que se presume la culpa leve del deudor que incumplió su obligación, con lo cual se fomenta a que este tenga que probar su diligencia para eliminar dicha presunción y no asumir la responsabilidad. En cuanto al segundo, el artículo 1969 del Código Civil de 1984 detalla que el sujeto que fuese imputado de la autoría del daño deberá probar que su conducta no fue culposa ni dolosa.

9.1.2.3 Factores de atribución objetivos

9.1.2.3.1 El concepto de factor de atribución objetivo

El factor de atribución es objetivo cuando la asignación de la responsabilidad prescinde de la conducta del deudor, y por el contrario se interesa exclusivamente en la identificación del agente dañoso y la existencia del daño (Cáceres, 2017). En ese sentido, el carácter objetivo del factor de atribución implica que el régimen de responsabilidad civil contractual se enfoque en el incumplimiento del deudor, pues basta que no se haya alcanzado el resultado comprometido a favor del acreedor, para que aquel tenga que asumir la reparación. Cuando el ordenamiento civil contenga este tipo de factor de atribución dentro de sus elementos calificará como responsabilidad objetiva o responsabilidad en estricto.

9.1.2.3.2 La finalidad del factor de atribución objetivo a la luz de la historia

La finalidad del factor de atribución objetivo es única: reparar a la víctima del daño. Dicho interés se ha mantenido desde los orígenes de esta figura, que datan desde fines del siglo XIX e inicios del siglo XX (López, 2006). Según José Lete del Río (2005, como se cita en López, 2006, p. 184-185) el modelo objetivo surge en contraposición al factor de atribución subjetivo, debido a dos causas en específico:

Por un lado, el considerable desarrollo del maquinismo, fenómeno suficientemente conocido, verdadero signo de nuestro tiempo y fuente inagotable de riesgos y siniestros; por otro, la irrupción de una mentalidad colectiva más identificada con el designio de indemnizar a las víctimas de los daños que con el de observar cuidadosamente la culpabilidad de quien los produce (p. 658).

La industrialización de la sociedad originó un cúmulo de riesgos a los cuales se exponían los sujetos al relacionarse contractualmente. Debido al tecnicismo y especialización de las

actividades, cada vez resultaba más complejo para una persona ordinaria demostrar la conducta negligente de la persona que le había ocasionado un daño. A ello debía agregarse que, la responsabilidad civil representaba el único régimen al cual podían acudir las víctimas con el objeto de ser reparadas íntegramente. Por tal circunstancia, el factor de atribución debía facilitar los requerimientos de la responsabilidad para que los afectados pudiesen obtener la indemnización que les correspondía (Castillo, 2015). En consecuencia, surge el carácter objetivo como adecuado, toda vez que la atribución de la responsabilidad dependía de la evidencia del daño generado por el deudor incumplidor de su obligación.

La necesaria reparación de los daños en un escenario donde el único régimen que podía permitirlo era la responsabilidad civil, justificó que fuese la legislación sobre los accidentes de trabajo una de las primeras que migrase su configuración hacia el factor de atribución objetivo¹⁶⁰ (Navarro y Veiga, 2013). Evidentemente, el maquinismo que se instauró en la organización productiva fue el principal generador de riesgos, los cuales ponían en una situación de vulnerabilidad a todos los obreros al tener que ejecutar sus funciones en dichas condiciones. Es así que en base al criterio objetivo se permitió que el trabajador que fuese víctima de un daño laboral, debía ser indemnizado por parte de su empleador, independientemente de la conducta que este hubiese desplegado para evitar el menoscabo.

El hecho que el factor de atribución objetivo tenga como única finalidad facilitar el resarcimiento de los daños generados, en la actualidad ha dejado de tener relevancia dentro de los regímenes cuya función esencial es la prevención de los menoscabos. Ello, debido a que el criterio objetivo no crea incentivos para evitar los accidentes mediante una conducta de cuidado: ante el surgimiento de un daño siempre deberá asumirse la responsabilidad del mismo, por lo que proteger a la contraparte no genera beneficios económicos. Pese a dicha circunstancia, la aplicación de la responsabilidad en estricto conviene estar reservada para los supuestos donde el causante potencial de los daños sea el único sujeto que pueda reducir

---

¹⁶⁰ Navarro y Veiga (2013) mencionan que la evolución hacia la responsabilidad civil objetiva pudo evidenciar sus primeras manifestaciones en la legislación sobre accidentes de trabajo: “En la legislación laboral se avanza hacia una responsabilidad civil objetiva a medida que se produce un crecimiento del proletariado y un mayor riesgo derivado de las técnicas y maquinaria que iban situando al obrero en una situación de grave desventaja frente al patrón y con una gran indefensión en caso de que sufriera daños y perjuicios. No es por tanto de extrañar que las primeras normativas que prescindían del concepto de culpa fueran las derivadas del Derecho laboral” (p. 272).

el nivel de los riesgos. Toda vez que este maneja la posibilidad exclusiva de evitar las afectaciones, tendrá incentivos para prevenirlos y no incurrir en los costos que implican una indemnización. Para ello, es necesario que la víctima potencial no tenga posibilidad alguna de evitar un accidente o no asuma una participación activa de cuidado¹⁶¹ (Salvador y Castiñeira, 1997, como se citó en Aedo, 2014, p. 716). De lo contrario, el factor de atribución más conveniente para alcanzar el fin preventivo es el subjetivo, por las características ya descritas líneas arriba.

9.1.2.3.3 Tipos de factores de atribución objetivos

La atribución de responsabilidad objetiva se puede fundamentar en diversas causas. Las predominantes giran en torno a la teoría del riesgo creado, así como también en concepciones como el *Cheapest cost avoider* o el *Deep pocket*. A continuación, se describirán los conceptos sobre los que se configuran cada uno de ellos.

9.1.2.3.3.1 Riesgo creado

En una sociedad industrializada, la persona dedicada a la realización de una actividad productiva puede obtener beneficios en menoscabo del bienestar de los sujetos con los cuales se vincula o incluso terceros. La ejecución de sus funciones podría terminar por generar riesgos sobre los demás, aperturándose la posibilidad que sufran daños a pesar que no obtienen ninguna ventaja de la actividad de aquel. Frente a dicho escenario, la presente teoría surge con el objeto de asignar la responsabilidad sobre la persona que crea el riesgo:

Si el riesgo se consuma y se produce el daño, tendrá que responder quien ha realizado la actividad arriesgada que generaba riesgos a los demás y por la que se

---

¹⁶¹ Salvador y Castiñeira (1997) afirman lo siguiente: “...para que un sistema de responsabilidad objetiva cree los incentivos económicamente correctos para minimizar los costes sociales de los accidentes, es preciso que sea únicamente el causante potencial de los daños quien pueda contribuir a reducir el número y gravedad (causación unilateral de daños), así como que la compensación sea perfecta...pero si la víctima potencial también podría haber hecho algo para prevenir o disminuir accidentes, un régimen de responsabilidad objetiva es el detonante para la explosión de daños” (p. 151-152).

lucraba, pues allí donde está el beneficio que esté el perjuicio (Navarro y Veiga, 2013, p. 276).

En ese sentido, es válido que la persona que haya creado el riesgo con sus funciones se encuentre obligada a asumir la reparación íntegra del individuo que resulte víctima del daño causado.

Cabe destacar que esta teoría sirve de antecedente para la construcción de la teoría del riesgo profesional, la cual es aplicable exclusivamente para el caso de los infortunios laborales.

9.1.2.3.3.2 Cheapest cost avoider

El *cheapest cost avoider* establece que la reparación de los daños debe ser asignada al sujeto que tenga la capacidad para reducir los costos que deriven del menoscabo, bajo la manera más sencilla (Espinoza, 2002). Para la determinación de dicha capacidad, resulta conveniente la identificación de la posibilidad de los agentes para prevenir los riesgos y para soportar los daños. A quien le resulte más fácil lograrlo, será el sujeto sobre el cual debe recaer la obligación de asumir la indemnización.

9.1.2.3.3.3 Deep pocket

El *deep pocket* determina que la reparación de los daños debe recaer sobre los sujetos que están mejor protegidos contra los perjuicios que implica tener que asumirlos, esto es, sobre aquellos que cuentan con mayores recursos económicos (Cáceres, 2017). Para una persona con solvencia económica, será menos costoso pagar la indemnización de los daños que a alguien que no cuente con los ingresos suficientes para asumirlos. Ello, en atención a que para el segundo resultará un sacrificio mayor que al segundo tener que contemplar el pago del resarcimiento.

9.2 Pronunciamientos judiciales relevantes sobre el factor de atribución aplicable a la responsabilidad civil del empleador

Los continuos procesos laborales iniciados por trabajadores (o sus derechohabientes) a efectos de obtener indemnización por daños y perjuicios como causa de accidentes de trabajo, ha llevado a que en la actualidad exista una vasta cantidad de pronunciamientos judiciales sobre el tema. Pese a ello, la jurisprudencia se ha caracterizado por ser absolutamente desordenada y poco clara al momento de referirse sobre el factor de atribución aplicable a estos casos.

A efectos de evidenciar adecuadamente la evolución respecto a los criterios aplicables en cuanto al factor de atribución, se han estudiado once expedientes que corresponden a procesos laborales sobre indemnización de daños y perjuicios por accidentes de trabajo, caracterizados por haber agotado la vía recursiva de la casación. A partir de los mismos, se pudo identificar que los criterios jurisprudenciales han solido oscilar entre las siguientes dos aristas:

- a) La responsabilidad del empleador como carácter subjetivo: análisis de la diligencia en cuanto al deber de seguridad para prevenir accidentes de trabajo.
- b) La responsabilidad del empleador como carácter objetivo: identificación exclusiva del daño del trabajador.

Así las cosas, en atención a los procesos laborales investigados se identificaron seis etapas en las cuales el criterio atributivo de responsabilidad ha variado entre los dos tipos de factores descritos. Estos son los que a continuación se lista:

- a) Etapa previa a la entrada en vigencia de la Ley 29783, cuya Casación Laboral N° 5833-2013 Lima refiere al factor de atribución subjetivo como el aplicable sobre la responsabilidad civil del empleador.

- b) Etapa primera durante la vigencia de la Ley 29783, cuyas Casaciones Laborales N° 10491-2015 Junín, 17638-2015 Arequipa, 11947-2015 Piura, 1225-2015 Lima y 15297-2015 Lima Sur, publicadas durante los años 2016 y 2017 en el Diario Oficial El Peruano, refieren al factor de atribución subjetivo como el aplicable sobre la responsabilidad civil del empleador.
- c) Etapa segunda durante la vigencia de la Ley 29783, cuyas Casaciones Laborales N° 16050-2015 y 4258-2016 Lima, publicadas durante el año 2017 en el Diario Oficial El Peruano, refieren al factor de atribución objetivo como el aplicable sobre la responsabilidad civil del empleador.
- d) Etapa tercera durante la vigencia de la Ley 29783, cuya Casación Laboral N° 18190-2016 Lima, publicada durante el año 2017 en el Diario Oficial El Peruano, refiere al factor de atribución subjetivo como el aplicable sobre la responsabilidad civil del empleador.
- e) Etapa cuarta durante la vigencia de la Ley 29783, cuyo VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional, publicado el 21 de diciembre de 2017 en el Diario Oficial El Peruano, refiere al factor de atribución objetivo como el aplicable sobre la responsabilidad civil del empleador.
- f) Etapa quinta durante la vigencia de la Ley 29783, cuyas Casaciones Laborales N° 116-2018 Del Santa y N° 14158-2017 Callao, publicadas durante el año 2019 en el Diario Oficial El Peruano, refieren al factor de atribución objetivo como el aplicable sobre la responsabilidad civil del empleador.

Previo a exponer los casos comprendidos en cada una de las etapas descritas, resulta pertinente realizar una breve exposición sobre los conceptos jurídicos que han acontecido y/o han sido referidos dentro de los procesos laborales señalados. Estos son la casación laboral, la doctrina jurisprudencial y el pleno jurisdiccional.

9.2.1 Conceptos jurídicos relevantes en materia procesal laboral

9.2.1.1 La casación laboral

La casación es el medio impugnatorio de carácter extraordinario mediante el cual los magistrados supremos supervisan la correcta aplicación e interpretación de las normas jurídicas por parte de los jueces de instancias inferiores (Campos, 2011). En esencia, dicho recurso cumple tres tipos de funciones. La primera, denominada como nomofiláctica, puesto que busca controlar la legalidad de las sentencias. La segunda, una función uniformadora de la jurisprudencia, lo cual genera un escenario de seguridad jurídica en cuanto a la justicia. Y la tercera, la función dilogica, referido a la administración de la justicia en el caso bajo análisis.

Al respecto, el artículo 34 de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece el concepto de la casación, de conformidad a lo que a continuación se indica:

El recurso de casación se sustenta en la infracción normativa que incida directamente sobre la decisión contenida en la resolución impugnada o en el apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República (Ley 29497, 2010, art. 34).

De acuerdo con la norma descrita, la casación es el recurso a través del cual se protege que las decisiones judiciales no contravengan la normativa jurídica, así como tampoco se aparten de los precedentes vinculantes del TC o de la Corte Suprema. Ello, con la finalidad que se puedan concretar las tres funciones casatorias.

Finalmente, cabe destacar que debido a que el recurso de casación es extraordinario y cumple funciones exclusivas, el contenido de sus sentencias goza de carácter referente para las instancias inferiores, independientemente que estas hayan sido dispuestas como precedentes vinculantes. En ese sentido, las decisiones de las casaciones laborales han solido ser utilizadas como sustento considerativo por los jueces de primera y segunda instancia, para su aplicación concreta en los casos similares ante los cuales les corresponde fallar. Es por tal circunstancia que la casación es una institución relevante para alcanzar la seguridad jurídica, por lo que requiere de la mayor prudencia por parte de los magistrados Supremos.

9.2.1.2 La doctrina jurisprudencial

Bajo la denominación de doctrina jurisprudencial, el Decreto Supremo 017-93-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, ha determinado a esta institución como uno de los principios generales sobre los que se consagra la función jurisdiccional del Poder Judicial, conforme a los siguientes términos:

Las Salas Especializadas de la Corte Suprema de Justicia de la República ordenan la publicación trimestral en el Diario Oficial "El Peruano" de las Ejecutorias que fijan principios jurisprudenciales que han de ser de obligatorio cumplimiento, en todas las instancias judiciales.

Estos principios deben ser invocados por los Magistrados de todas las instancias judiciales, cualquiera que sea su especialidad, como precedente de obligatorio cumplimiento. En caso que por excepción decidan apartarse de dicho criterio, están obligados a motivar adecuadamente su resolución dejando constancia del precedente obligatorio que desestiman y de los fundamentos que invocan.

Los fallos de la Corte Suprema de Justicia de la República pueden excepcionalmente apartarse en sus resoluciones jurisdiccionales, de su propio criterio jurisprudencial, motivando debidamente su resolución, lo que debe hacer conocer mediante nuevas publicaciones, también en el Diario Oficial "El Peruano", en cuyo caso debe hacer mención expresa del precedente que deja de ser obligatorio por el nuevo y de los fundamentos que invocan (Decreto Supremo 017-93-JUS, art. 22).

La norma citada reconoce un conjunto de elementos que caracterizan a la doctrina jurisprudencial. De acuerdo con Jim Ramírez (2018), se pueden circunscribir en las cuatro características siguientes:

- a) Las salas especializadas de la Corte Suprema gozan de la facultad de establecer decisiones con carácter de principios jurisprudenciales, al resolver un caso en concreto.
- b) Los principios jurisprudenciales califican como precedentes de obligatorio cumplimiento.
- c) Los Magistrados de las diversas instancias judiciales pueden apartarse del precedente de obligatorio cumplimiento, debiendo justificar la razón de su apartamiento.
- d) Las salas especializadas de la Corte Suprema pueden apartarse en las resoluciones judiciales de sus precedentes de observancia obligatoria, siempre que dicha decisión sea debidamente motivada.

En base a las características expuestas, debe comprenderse que solo las salas especializadas de la Corte Suprema pueden establecer principios jurisprudenciales, a los cuales se les denomina como doctrina jurisprudencial (Ramírez, 2018). El hecho que estos sean precedente de obligatorio cumplimiento significa que es imperativo que los Magistrados, independientemente de la instancia a la cual pertenezcan, deberán tomar en consideración los criterios comprendidos en su contenido al momento de resolver casos vinculados a dichos temas, de manera que su resolución tenga el mismo sentido que lo resuelto por la Corte Suprema. No podrán eximirse de ello, salvo que en la situación específica motiven debidamente la razón por la cual se apartan del criterio jurisprudencial.

Evidentemente, la doctrina jurisprudencial es una institución que permite alcanzar los fines de la función judicial respecto a la seguridad jurídica y la predictibilidad de las resoluciones judiciales. Para ello, el legislador ha investido a dicha figura con la propiedad del carácter vinculante. A diferencia de cualquier considerando que forme parte de las sentencias en casación laboral, la doctrina jurisprudencial tiene carácter imperativo. Ello significa que el criterio al cual se le reconozca esta propiedad en amparo del artículo 22 del Decreto Supremo 017-93-JUS, será de obligatorio cumplimiento para todas las instancias judiciales.

9.2.1.3 El pleno jurisdiccional

El pleno jurisdiccional es el foro mediante el cual jueces superiores o supremos se reúnen con el objeto de exponer y debatir sobre los razonamientos de interpretación que han utilizado al momento de resolver uno o más temas jurídicos en específico. Ello, a efectos de decidir el criterio jurisprudencial más adecuado sobre la materia, para que sea aplicable por estos en los casos a los cuales tengan que pronunciarse. Al respecto, el Decreto Supremo 017-93-JUS establece sobre los plenos jurisdiccionales, la siguiente disposición:

Los integrantes de las Salas Especializadas, pueden reunirse en plenos jurisdiccionales nacionales, regionales o distritales a fin de concordar jurisprudencia de su especialidad, a instancia de los órganos de apoyo del Poder Judicial (Decreto Supremo 017-93-JUS, art. 116).

Como se observa, todo pleno jurisdiccional es una mera reunión en la cual se busca identificar la mejor interpretación para una disposición normativa respecto de la que no existe una posición uniforme por parte de los magistrados. Así, su finalidad es propiciar un ambiente de predictibilidad sobre la interpretación de un criterio jurisprudencial específico. Cabe destacar que, la norma referida no confiere a dicha institución un carácter de obligatorio cumplimiento, como sí lo ha reconocido para el caso de la doctrina jurisprudencial del artículo 22 del Decreto Supremo 017-93-JUS.

Respecto al procedimiento del pleno jurisdiccional, la Guía Metodológica de Plenos Jurisdiccionales del Centro de Investigaciones Judiciales del Poder Judicial establece que este se divide en tres momentos (2008). La primera, refiere a la etapa informativa, la cual comprende la exposición de las diversas posturas jurisprudenciales que existen respecto de un mismo tema. La segunda, es la etapa elaborativa, que comprende la realización de las proposiciones de los criterios jurisprudenciales que podrían ser aplicables al tema en concreto. La última etapa refiere al momento deliberativo y resolutivo de los criterios jurisprudenciales, la cual consiste en la votación por parte de los magistrados de la

proposición que consideren más adecuada, adoptándose como parte del acuerdo aquella medida que obtenga la mayor cantidad de votos.

En esencia, el pleno jurisdiccional es una herramienta jurídica válida para alcanzar la concreción de la uniformidad de la jurisprudencia, toda vez que promueve la determinación de criterios interpretativos únicos en temas concretos. Si bien los acuerdos contenidos en el pleno no tienen carácter imperativo en cuanto a su cumplimiento, no puede desconocerse que los jueces están permitidos de referirse a dicho contenido para justificar el sentido interpretativo de una norma específica y conforme a esta, establecer una decisión concreta¹⁶² (Ramírez, 2018).

9.2.2 Etapa previa a la entrada en vigencia de la Ley 29783: el factor de atribución subjetivo como aplicable sobre la responsabilidad civil del empleador

Con anterioridad al ingreso en vigencia de la Ley 29783, las demandas por indemnización por daños y perjuicios en accidentes de trabajo eran procedentes en consideración a que los menoscabos se debían al incumplimiento del deber de seguridad general del empleador. Si bien no existía una lista de obligaciones que comprendiesen dicho deber, era comprensible que el mismo implicaba desarrollar todas las acciones pertinentes para que el trabajador goce de un ambiente de trabajo saludable. En dicho sentido, la responsabilidad ante un caso de accidente laboral debía ser evaluada conforme a las normas sobre inejecución de obligaciones. Esto es, que se comprendía que este representaba un caso de responsabilidad contractual. Así lo reconoció la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia, que mediante Casación Laboral N° 5833-2015 Lima, resolvió el caso bajo la comprensión que el artículo 1321 del Código Civil disponía que la responsabilidad solo es atribuible ante la evidencia que el incumplimiento deriva de una conducta contraria a la diligencia por parte del deudor.

---

¹⁶² Vinculado al tema referido, Cavalié (2018) señala que los jueces supremos han venido utilizando desde el año 2012 los Plenos para unificar criterios en materia laboral, por lo que tienen cierto grado de obligatoriedad en su cumplimiento: “...el hecho de que hayamos asistido desde el 2012 a seis plenos jurisdiccionales integrados solamente por jueces supremos, les han dado a estos un realce y un sentido de obligatoriedad de cumplimiento a lo que allí se ha decidido” (p. 239).

Al respecto, cabe mencionarse que la casación referida corresponde al proceso laboral (Expediente N° 265-2003) iniciado por Pedro Pascual Morales Neyra contra la empresa Telefónica del Perú S.A.A., a efectos de percibir la suma ascendente a S/ 200,000.00 (Doscientos mil y 00/100 Soles), por concepto de indemnización por daños y perjuicios derivados del accidente de trabajo, lo cual comprendía el lucro cesante, daño moral y daño a la persona.

9.2.2.1 Hechos materiales relevantes

- a) El demandante laboraba a favor del demandado, realizando funciones administrativas en la oficina central de Monterrico.
- b) Con fecha 13 de julio de 1979, el demandante se encontraba efectuando sus labores en el lugar de trabajo, cuando al descender las escaleras sufrió una caída que le produjo una fractura en el parietal derecho.
- c) De conformidad con el Certificado Médico expedido por el Instituto Peruano de Seguridad Social, se diagnosticó que el accidente del cual fue víctima el demandante había generado que este padeciese de secuelas de convulsiones tónicogeneralizadas y un traumatismo encefalocraneano (TEC).

9.2.2.2 Pronunciamientos judiciales de las instancias inferiores

9.2.2.2.1 Pronunciamiento judicial en primera instancia

Con fecha 13 de mayo de 2003, el demandante presentó su demanda de indemnización por daños y perjuicios, ante el Décimo Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio. Este declaró fundada en parte la demanda y ordenó el pago de S/ 30, 000.00 (Treinta mil y 00/100 Soles).

9.2.2.2.2 Pronunciamiento judicial en segunda instancia

Con fecha 15 de enero de 2007, el demandado presentó apelación contra la sentencia de primera instancia, ante la Segunda Sala Laboral. Esta revocó la sentencia apelada, por lo que reformándola se declaró infundada la demanda. Ello, en atención a que se consideró que el demandante no había demostrado la subsistencia del daño, toda vez que con posterioridad al accidente continuó laborando para el demandado. Asimismo, se afirmó que no existía medio probatorio que acreditase que el demandante sufrió convulsiones ni que haya mantenido tratamientos anticonvulsivos.

9.2.2.2.3 Sentencia en casación

El demandante presentó recurso de casación ante la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia, sosteniendo que la sentencia de segunda instancia constituía una infracción normativa de los artículos 1321 y 1322 del Código Civil peruano de 1984, correspondientes a la responsabilidad civil por inejecución de obligaciones.

Al respecto, la Sala Suprema consideró que el contrato de trabajo es fuente generadora del deber de seguridad del empleador hacia sus trabajadores. Este consiste en cumplir con las medidas orientadas a prevenir y proteger el trabajo decente. La inejecución de dicho deber requiere del análisis de la responsabilidad conforme a la disposición del artículo 1321 del Código Civil. De acuerdo con ella, es necesario evidenciar la conducta del empleador en cuanto a la ejecución de sus obligaciones de seguridad. En el caso en concreto, el demandado no había logrado demostrar que tuviese una actuación diligente en cuanto a la protección del demandante, como lo indicó a través del siguiente considerando:

No demostró haber puesto a conocimiento del demandante el conjunto de pautas e instrucciones referidas a las medidas de prevención y seguridad fijadas para el adecuado desempeño de sus funciones, transgrediendo las normas de seguridad y

salud en el trabajo; lo que evidencia que la accionada actuó por lo menos con culpa inexcusable (Sentencia. Casación Laboral N° 5833-2013 Lima: octavo considerando).

De acuerdo al considerando citado, es posible identificar que el otorgamiento de instrucciones y capacitación sobre los riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores representa una de las obligaciones de seguridad del empleador con mayor relevancia. Debido a que el demandado no cumplió con ello, su conducta representó una negligencia a las obligaciones más esenciales que todo empleador debía tomar en cuenta para evitar un accidente de trabajo. Es decir, que el nivel de su torpeza era superior al que ordinariamente se espera de un empleador diligente. En ese sentido, la Sala Suprema concluyó que la actuación del demandado calificaba “por lo menos como culpa inexcusable” (Sentencia. Casación Laboral N° 5833-2013 Lima: octavo considerando), debiendo atribuírsele responsabilidad por todos los daños derivados del infortunio laboral del demandante.

Cabe destacar que la Sala Suprema no refirió en ningún extremo de su sentencia, que el demandante haya acreditado que el comportamiento del demandado violó la diligencia en un nivel superior al que ordinariamente se requiere al empleador. Por tanto, la conclusión a la cual llegó la Sala referida se estableció al margen de lo dispuesto por el artículo 1320 y 1321 del Código Civil, ya que de las mismas se desprende que la atribución de culpa inexcusable requiere de prueba fehaciente por parte de quien afirma ser víctima del daño, no pudiendo presumirse dicho nivel de negligencia en el caso en concreto.

Por lo expuesto, la Sala Suprema consideró que el demandado era responsable de los daños sufridos por el demandante. De ese modo, se declaró fundado el recurso de casación, lo que implicaba que este proceda con el pago a favor del demandante del monto ascendente a S/ 30,000.00 (Treinta mil y 00/100 Soles), lo cual comprendía daño moral, daño a la persona, más intereses legales, costas y costos.

9.2.3 Etapa primera durante la vigencia de la Ley 29783: el factor de atribución subjetivo como aplicable sobre la responsabilidad civil del empleador

Durante el año 2016 y 2017, fueron publicadas en el Diario Oficial El Peruano cinco sentencias en casación laboral respecto a indemnización por daños y perjuicios por accidentes de trabajo, como a continuación se indica:

- a) Casación Laboral N° 11947-2015 Piura, publicado con fecha 2 de mayo de 2016.
- b) Casación Laboral N° 1225-2015 Lima, publicado con fecha 2 de junio de 2016.
- c) Casación Laboral N° 10491-2015 Junín, publicada con fecha 30 de enero de 2017.
- d) Casación Laboral N° 17638-2015 Arequipa, publicada con fecha 30 de mayo de 2017.
- e) Casación Laboral N° 15297-2015 Lima Sur, publicado con fecha 30 de junio de 2017.

La totalidad de las sentencias descritas fueron resueltas por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, y comprendían procesos laborales iniciados a partir del año 2012: tiempo en el que se encontraba en vigencia la Ley 29783. Así las cosas, las resoluciones de la Sala Suprema se caracterizaron por analizar la responsabilidad civil del empleador a la luz de las disposiciones contenidas en la normativa aplicable en la actualidad. Ello implicó considerar que el deber de seguridad del empleador implicaba un conjunto de medidas preventivas descritas en la norma, pero cuyo origen se encontraba en el contrato de trabajo. En consecuencia, la responsabilidad del empleador debía ser analizada en atención a las normas supletorias del Código Civil sobre responsabilidad contractual por inejecución de obligaciones. Por ende, dicha etapa se caracterizó por que las sentencias analizaban el factor de atribución subjetivo, evaluando el nivel de diligencia del empleador.

Cabe destacar que una tendencia presente en todas estas resoluciones es, que la mera evidencia de la conducta negligente del empleador bastaba para calificar su actuación como un caso de culpa inexcusable. En buena cuenta, ello permitía afirmar que cualquier incumplimiento al deber de seguridad debía ser considerado como una imprudencia grave

por parte del empleador. Y, por consiguiente, estaba en la obligación de indemnizar la totalidad de los daños del demandante. Es decir, que la presunción de culpa leve sobre la que se erige el régimen general de responsabilidad civil no se tornaba en relevante en cuanto a estos casos donde se demanda la reparación integral de los daños por accidentes de trabajo.

9.2.3.1 Casación Laboral N° 11947-2015 Piura

La presente casación corresponde al proceso laboral (Expediente N° 2356-2010) iniciado por Yeniffer Mendoza Palacios y su menor hija, Dana Lucía Severino Mendoza contra las empresas, Río Blanco Copper S.A. y V-Sur S.A.C., a efectos de percibir la suma ascendente a S/ 717, 541.55 (Setecientos diecisiete mil quinientos cuarenta y uno y 55/100 Soles), por concepto de indemnización por daños y perjuicios derivados del accidente de trabajo del cual fue víctima mortal, José Martín Severino Zapata.

9.2.3.1.1 Hechos materiales relevantes

- a) Las demandantes fueron familiares de, quien era trabajador del codemandado V-Sur, ocupando el puesto de agente de seguridad. En atención a ello, este era destacado a las instalaciones del codemandado Río Blanco Copper S.A. para brindar los servicios.
- b) Con fecha 1 de noviembre de 2009, el trabajador se encontraba destacado en el campamento minero de RB7 del codemandado Río Blanco Copper S.A., cuando un grupo de sujetos desconocidos inició un ataque armado contra todas las personas del lugar, provocando la muerte del referido.
- c) La Policía Nacional del Perú emitió el Informe N° 008-2013-I-DIRTERPL-PNP-PIURA, mediante el cual se concluyó que si bien el ataque provino de personas ajenas al codemandado Río Blanco Copper S.A., los encargados de dicha empresa tenían conocimiento que previamente ya se habían suscitado ataques similares contra los trabajadores, así como también estaban informados de las constantes amenazas de violencia contra el campamento minero.

9.2.3.1.2 Pronunciamientos judiciales de las instancias inferiores

9.2.3.1.2.1 Pronunciamiento judicial en primera instancia

Las demandantes presentaron su demanda de indemnización por daños y perjuicios ante el Tercer Juzgado Laboral de Descarga Transitorio de Piura. Este declaró fundado en parte la demanda, por considerar que el codemandado Río Blanco Copper S.A. no fue diligente en su actuación preventiva, pues a pesar de tener conocimiento del riesgo inminente de un ataque al campamento minero no realizó función alguna para salvaguardar la integridad de los trabajadores. En cuanto al codemandado V-Sur, se consideró que tampoco tuvo una conducta adecuada, pues no tenía preestablecida una medida de seguridad en el supuesto que aconteciese alguna situación de alto riesgo, como la de violencia.

9.2.3.1.2.2 Pronunciamiento judicial en segunda instancia

La Sala Laboral Permanente de Piura confirmó la sentencia de primera instancia, en atención a que los codemandados no brindaron protección suficiente a la vida del trabajador. Ello, debido que, a pesar que era previsible que aconteciese un ataque violento al campamento minero, las empresas referidas no optaron por instaurar medidas razonables de prevención. En ese sentido, se consideró que ambos codemandados actuaron con culpa inexcusable.

9.2.3.1.3 Sentencia en casación

Los codemandados interpusieron recurso de casación ante la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, sosteniendo que la sentencia de segunda instancia había aplicado indebidamente el artículo 1321° del Código

Civil peruano de 1984, correspondiente a la responsabilidad civil por inejecución de obligaciones¹⁶³.

Al respecto, la Sala Suprema se pronunció manifestando que la muerte del trabajador fue consecuencia de la falta de diligencia de los codemandados. Pese a que existía el riesgo inminente que el campamento minero fuese atacado por sujetos desconocidos, el codemandado Río Blanco Copper S.A. decidió disminuir el número de vigilantes. A ello debe sumarse el hecho que, no se ha acreditado que esta haya realizado acciones orientadas a reducir la probabilidad que se afecte la integridad de los trabajadores, a pesar que existían antecedentes de atentados a campamentos mineros cercanos al lugar de trabajo.

En atención a lo anterior, la Sala Suprema consideró que era necesario evidenciar el factor de atribución subjetivo de la responsabilidad civil del empleador. Sobre ello, concluyó que era perceptible que los codemandados habían actuado con culpa, puesto que las mismas no adoptaron las medidas de seguridad necesarias en el caso en concreto para prevenir la muerte del trabajador, como a continuación se indica:

Está probada la falta de diligencia y cuidado de la empresa recurrente para adoptar medidas efectivas tendientes a resguardar la integridad física de quienes prestaban servicios en su campamento minero el día uno de noviembre de dos mil nueve. No se debe soslayar el papel importante que juega la adopción de medidas de prevención frente al conocimiento de factores de accidente en el lugar donde se prestan servicios y el máximo de seguridad y eficacia que se debe implementar para proteger la vida y salud de los trabajadores, analizando los posibles siniestros y factores de riesgo con el fin de establecer estrategias preventivas adecuadas a la

---

¹⁶³ Los recursos de casación de los codemandados presentaron cuatro causales de infracción normativa respecto a la sentencia de segunda instancia: (i) Inaplicación del artículo 1972 del Código Civil, (ii) interpretación errónea de los artículos 24 y 25 de la Ley 27626, (iii) interpretación errónea del literal a) del inciso 2.2) del artículo 2 del Decreto Supremo 003-98-SA, (iv) aplicación indebida del artículo 1321 del Código Civil, y (v) contravención a las normas del debido proceso, consagrado en el inciso 5) del artículo 139 de la Constitución Política del Perú. Por la relevancia dentro de la presente investigación, solo se ha mencionado a la cuarta causal descrita.

actividad que desarrolla la empresa (Sentencia. Casación N° 11947-2015 Piura: décimo quinto considerando).

El considerando citado confirma que, debido a que la responsabilidad civil del empleador es contractual, corresponde que en atención al artículo 1321 del Código Civil, el análisis del factor de atribución tome en consideración la conducta del empresario para prevenir los daños laborales. Vale decir, que debe evidenciarse si el empleador fue diligente en el ejercicio de su deber de seguridad. Así, se determinó que los codemandados habían incurrido en una imprudencia grave, por lo que eran culpables.

Por lo expuesto, la Sala Suprema declaró infundado el recurso de casación interpuesto por las codemandadas, y por consiguiente, ordenó que estas cumpliesen con la sentencia de vista, que disponía que paguen solidariamente a favor de las demandantes el monto ascendente a S/ 328, 157.80 (Trescientos veintiocho mil ciento cincuenta y siete y 80/100 Soles), por concepto de lucro cesante, daño moral, intereses legales y costos.

9.2.3.2 Casación Laboral N° 1225-2015 Lima

La presente casación corresponde al proceso laboral (Expediente N° 22910-2013) iniciado por Simeón Bartolo Taype contra la empresa Constructores Americanos S.A.C., a efectos de percibir la suma ascendente a S/ 242,000.00 (Doscientos cuarenta y dos mil y 00/100 Soles), por concepto de indemnización por daños y perjuicios derivados del accidente de trabajo, que comprende el daño emergente, lucro cesante y daño moral.

9.2.3.2.1 Hechos materiales relevantes

- a) El demandante fue trabajador de la demandada, durante el período comprendido desde el 12 de agosto de 2009 hasta el 11 de setiembre de 2009, ocupando el puesto de Operario albañil.

- b) Con fecha 11 de setiembre de 2009, el demandante se encontraba realizando labores en favor del demandado en el centro de trabajo, las cuales consistían en transportar sobrantes de concreto de pintura, de aproximadamente 40 kilogramos cada uno. Durante la ejecución de dicha actividad, el pie del demandante se enganchó en un estribo del piso, por lo que perdió el equilibrio y terminó cayendo. Inmediatamente, fue trasladado al Hospital Edgardo Rebagliati-ESSALUD para ser asistido.
- c) Con fecha 23 de marzo de 2011, el hospital referido emitió el Informe Médico correspondiente al demandante, a través del cual se diagnosticó que este padecía de una Lumbalgia Severa Post Esfuerzo.
- d) Con fecha 10 de enero de 2011, la Comisión Médica de ESSALUD emitió el Informe de Evaluación Médica de Incapacidad correspondiente al demandante, mediante el cual se concluyó que este padecía de una incapacidad equivalente al 70%. Por su parte, Rímac Seguros emitió el Informe de Evaluación Médica, a través del cual se diagnosticó que el demandante sufría de una incapacidad correspondiente a 61%, por lo que se determinó que el mencionado tenía derecho a percibir una pensión de invalidez ascendente a S/ 900.00 (Novecientos y 00/100 Soles) mensuales.

9.2.3.2.2 Pronunciamientos judiciales de las instancias inferiores

9.2.3.2.2.1 Pronunciamiento judicial en primera instancia

El demandante presentó su demanda de indemnización por daños y perjuicios ante el Octavo Juzgado Especializado Permanente del Trabajo. Este declaró fundado en parte la demanda respecto a los daños de lucro cesante y daño moral, debido a que consideró que el demandado había sido negligente en cuanto a su deber de seguridad. Ello, como consecuencia de que los trabajadores no habían recibido capacitación adecuada, a pesar que estos se dedicaban a una actividad de alto riesgo. Por ello, se concluyó que el demandado actuó bajo una conducta negligentemente grave.

9.2.3.2.2.2 Pronunciamiento judicial en segunda instancia

La Cuarta Sala Laboral Permanente confirmó la sentencia de primera instancia, en atención a que consideró que no existía prueba suficiente que acreditase que el demandado había cumplido con capacitar adecuadamente al demandante, así como tampoco que se contase con un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. Por otro lado, el hecho que el demandado hubiese cumplido con otorgar los equipos de seguridad personal no es suficiente para demostrar su diligencia, toda vez que no existía prueba alguna que se haya supervisado el desempeño del demandante el día que ocurrió el accidente de trabajo. En ese sentido, se consideró que el demandado fue un empleador negligente en cuanto a su deber de seguridad.

9.2.3.2.3 Sentencia en casación

La demandada interpuso recurso de casación ante la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, sosteniendo que la sentencia de segunda instancia había cometido una infracción normativa a los artículos 1314, 1321 y 1331 del Código Civil peruano de 1984, correspondientes a la responsabilidad por inejecución de obligaciones¹⁶⁴.

Al respecto, la Sala Suprema señaló que en atención a que la responsabilidad civil del empleador es de carácter subjetivo, resultaba conveniente que este demuestre haber realizado sus obligaciones de seguridad conforme a la diligencia ordinaria. En el supuesto que el empleador no acreditase efectivamente su conducta adecuada, debería ser considerada culpable del accidente de trabajo. Así lo ha establecido a través del análisis de la conducta del demandado, al referir lo siguiente:

---

¹⁶⁴ El recurso de casación interpuesto por el demandado comprendió cinco causales de infracción normativa respecto a la sentencia de segunda instancia: (i) infracción normativa de los artículos 1314, 1321 y 1331 del Código Civil; (ii) infracción normativa del artículo 29 del Texto Único Ordenado del Reglamento Nacional de Responsabilidad Civil y Seguros Obligatorios por Accidentes de Tránsito, aprobado por el Decreto Supremo 024-2002-MTC; (iii) infracción normativa del artículo 1 del Decreto Supremo 003-98-SA “Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo”; (iv) infracción normativa del artículo 139 de la Constitución Política del Perú y del artículo 7 de la Ley Orgánica del Poder Judicial; (v) infracción normativa al artículo I del Título Preliminar del Código Procesal Civil; e, (vi) infracción normativa al artículo III del Título Preliminar de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. Por la relevancia dentro de la presente investigación, solo se ha mencionado a la primera causal descrita.

Era obligación de la recurrente probar haber cumplido todas sus obligaciones legales y contractuales, especialmente las de seguridad, sin embargo no ha acreditado haber actuado con la diligencia ordinaria al ejercer su deber de garantizar en el centro de trabajo el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida y la salud de sus trabajadores, por lo que debe desestimarse la infracción normativa (Sentencia. Casación Laboral N° 1225-2015: octavo considerando, b).

Como se observa, la Sala Suprema determinó que el demandado no cumplió con la totalidad de sus obligaciones de seguridad, por lo que correspondía calificar su actuación como culpable, y por tanto, asignarle responsabilidad por los daños del demandante.

Por lo expuesto, la Sala Suprema declaró infundado el recurso de casación interpuesto por el demandado, y por consiguiente, ordenó que realice el pago a favor del demandante del monto ascendente a S/ 82,700.00 (Ochenta y dos mil setecientos y 00/100 Soles), por concepto de lucro cesante, daño moral, intereses legales y costos.

9.2.3.3 Casación Laboral N° 10491-2015 Junín

La presente casación corresponde al proceso laboral (Expediente N° 02586-2013) iniciado por Ezequiel Pompeyo Cárdenas Mucha contra la empresa Enerletric Ing. E.I.R.L. y Electrocentro S.A., a efectos de percibir la suma ascendente a S/ 2' 000,000.00 (Dos millones y 00/100 Soles), por concepto de indemnización por daños y perjuicios derivados del accidente de trabajo, lo cual comprende daño emergente, lucro cesante, daño moral, daño al proyecto de vida, daño psíquico y daño biológico.

9.2.3.3.1 Hechos materiales relevantes

- a) El demandante trabajó para el codemandado Enerletric Ing. E.I.R.L. desde el 1 de octubre de 2009, ocupando el cargo de Técnico en Instalaciones Eléctricas para realizar funciones en el lugar de trabajo del codemandado Electrocentro S.A.
- b) Con fecha 12 de agosto de 2010, el demandante utilizó una escalera telescópica para subir hasta un poste de diez metros de altura aproximadamente y realizar una conexión domiciliaria. En dicho momento, sufrió una caída conjuntamente con la escalera, lo cual provocó que se le diagnosticase un traumatismo vertebro medular dorsolumbar severo.
- c) Con fecha 26 de octubre de 2011, el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (“CONADIS”) emitió la Resolución Ejecutiva N° 9564-2011-SEJ/REG-CONADIS mediante la cual se calificó al demandante como persona con discapacidad.
- d) El demandante inició a percibir una pensión de invalidez ascendente a S/ 750.00 (Setecientos cincuenta y 00/100 Soles) mensuales, por parte de la aseguradora Rímac.
- e) Con fecha 11 de mayo de 2012, el demandante celebró con la codemandada Enerletric Ing. E.I.R.L. un acuerdo de transacción extrajudicial, a través del cual esta última otorgó a favor del primero la suma ascendente a S/ 20, 000.00 (Veinte mil y 00/100 Soles).

9.2.3.3.2 Pronunciamientos judiciales de las instancias inferiores

9.2.3.3.2.1 Pronunciamiento judicial en primera instancia

El demandante presentó su demanda de indemnización por daños y perjuicios, ante el Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de Huancayo. Este declaró infundada la demanda, debido a que el demandante sufrió el accidente como consecuencia de haber realizado actividades que no formaban parte de su cargo, así como tampoco le fueron ordenadas por el codemandado Enerletric Ing. E.I.R.L. Ello ha sido reconocido por el demandado a través de la Audiencia de Juzgamiento, donde confirmó que sus labores correspondían a la instalación de medidores de luz y conexión de interruptores de luz, mas no la conexión de energía eléctrica en los postes de la codemandada Electrocentro S.A.

9.2.3.3.2 Pronunciamiento judicial en segunda instancia

La Segunda Sala Mixta de Huancayo confirmó la sentencia de primera instancia, en atención a que se había acreditado que el codemandado Enerletric Ing. E.I.R.L. cumplió con su deber de seguridad, toda vez que:

- a) Otorgó a favor del demandante los equipos de protección personal adecuados para que este realice las labores para las que fue contratado.
- b) Capacitó al demandante en cuanto a las funciones y cuidados que debería tomar en cuenta para la ejecución idónea de sus labores.

En atención a lo expuesto, el codemandado Enerletric Ing. E.I.R.L. calificaba como un empleador diligente.

9.2.3.3.3 Sentencia en casación

El demandado presentó recurso de casación ante la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, sosteniendo que la sentencia de segunda instancia había generado una infracción normativa a los artículos II y III del Título Preliminar del Decreto Supremo N° 009-2005-TR.

Al respecto, la Sala Suprema procedió a analizar las disposiciones de las normas descritas, las cuales corresponden al principio de prevención y de responsabilidad, respectivamente. Así, tomando en consideración que el primero indica que el empleador debe garantizar un centro de trabajo que proteja el derecho a la seguridad y salud de sus trabajadores; mientras que el segundo, asuma las implicancias de los daños, conforme a las normas, se desprendía que la SST requiere que el empleador desarrolle una conducta diligente en cuanto a su deber de seguridad. Así las cosas, la referida procedió a detallar lo siguiente:

Es obligación de la demandada probar haber cumplido todas sus obligaciones legales y contractuales, especialmente las de seguridad, así como haber actuado con la diligencia ordinaria al ejercer su deber de garantizar en el centro de trabajo el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida y la salud de sus trabajadores (Sentencia. Casación Laboral N° 10491-2015 Junín: noveno considerando, c).

En atención a lo expuesto, y en consideración a que la responsabilidad del empleador es de carácter contractual, la Sala Suprema confirmó que el factor de atribución aplicable al análisis del caso en concreto es de carácter subjetivo. En correspondencia con ello, se evaluó la conducta que el codemandado Enerletric Ing. E.I.R.L. ejecutó en su cargo de empleador del demandante, llegándose a la conclusión que este había sido negligente, debido a las siguientes consideraciones:

- a) No se cumplió con entregar al demandante la totalidad de implementos de seguridad para la ejecución de trabajos en instalaciones eléctricas, de conformidad con la Resolución Ministerial N° 161-2007-MEM/DM. De la misma forma, no se acreditó que se haya entregado los implementos que fuesen necesarios para la labor por la que el demandante sufrió el accidente de trabajo.
- b) Las capacitaciones no representan una medida suficiente para eliminar o controlar los peligros y riesgos laborales. El codemandado debió realizar actuaciones adicionales para acreditar que el demandante hubiese comprendido las instrucciones impartidas.
- c) No se realizó una supervisión mínima de forma previa mediante la cual se acredite que el demandante cumplió con su trabajo, lo cual era parte de las medidas técnicas preventivas necesarias.

Ahora bien, respecto al codemandado Electrocentro S.A., al ser la empresa principal en favor de quien el demandante desarrollaba sus funciones, tenía la obligación de asegurar su protección. Esto es, que su deber era equiparable al que se encontraba obligado a efectuar el codemandado Enerletric Ing. E.I.R.L., quien era su empleador directo del demandante. Por tanto, la Sala Suprema consideró que ambos codemandados incumplieron su obligación bajo

una conducta totalmente negligente con un nivel de gravedad superior al ordinario. Así, se precisó lo siguiente:

En el presente caso las demandadas cometieron negligencia grave en tanto, conociendo del riesgo no tomaron las previsiones para disminuirlo o minimizarlo, a fin de evitar el accidente ocurrido, por ende la imputación de la responsabilidad a la demandada se sustenta en la culpa inexcusable, prevista en el artículo 1319° del Código Civil (Sentencia. Casación Laboral N° 10491-2015 Junín: décimo primer considerando).

A la luz de lo expuesto, se evidencia que la Sala Suprema consideró que el comportamiento diligente del empleador no se agota con el cumplimiento de las obligaciones legales, sino que además implica que ejecute acciones para acreditar que el trabajador internalizó las instrucciones sobre las medidas preventivas en sus labores. En el supuesto que el empleador no ciña su conducta de tal manera, se comprenderá que no tomó las previsiones necesarias para el régimen de SST. Dicha inejecución es suficiente para que la conducta del empleador y de la empresa principal, refiera al grado de culpa inexcusable. Esto es, que su negligencia contraviene un nivel de cuidado superior al ordinario, equiparable al de los deberes esenciales de todo empresario.

Por lo expuesto, la Sala Suprema consideró que los codemandados eran responsables por los daños sufridos por el demandante, y por consiguiente, se declaró fundado el recurso de casación. De ese modo, se revocó la sentencia apelada, reformándola a declararse fundada. Por tanto, se dispuso que las empresas codemandadas cumplan con el pago de S/ 600, 000.00 (Seiscientos mil y 00/100 Soles) a favor del demandante.

9.2.3.4 Casación Laboral N° 17638-2015 Arequipa

La presente casación corresponde al proceso laboral (Expediente N° 1184-2006) iniciado por Manuel Flores Checalla contra la empresa de Transporte y Turismo Express Internacional “Sur Oriente” S.C.R.Ltda., a efectos de percibir la suma ascendente a S/ 95,300.00 (Noventa y cinco mil trescientos y 00/100 Soles), por concepto de indemnización por daños y perjuicios derivados del accidente de trabajo, lo cual comprende daño emergente, daño a la persona y daño moral.

9.2.3.4.1 Hechos materiales relevantes

- a) El demandante trabajó para el demandado, durante el período comprendido desde el 25 de noviembre de 1994 hasta el 30 de octubre de 2005, ocupando el cargo de chofer de bus interprovincial.
- b) Con fecha 17 de mayo de 2003, el demandante se encontraba conduciendo un ómnibus (unidad UH-4802) del demandado en ejercicio de sus labores. Debido al surgimiento de un desperfecto del vehículo, el demandante se posó debajo de este a efectos de intentar repararlo. Durante dicho momento, el ómnibus cayó encima del trabajador, generándole lesiones graves.
- c) Con fecha 23 de mayo de 2006, el área de Cuidados Intensivos de ESSALUD emitió el Informe Médico correspondiente al estado del demandante, diagnosticando que este sufrió un politraumatizado grave, tec grave, contusión pulmonar izquierda, insuficiencia respiratoria aguda tipo I, herida contuso cortante dedo de mano izquierda y hematoma cervical izquierdo.
- d) Con fecha 3 de agosto de 2006, la Comisión Médica del Hospital Goyeneche emitió el Certificado de Discapacidad N° 02439, mediante el cual diagnosticó que el demandante padecía monoplejía de miembro superior (G83.2), lo que implicaba una discapacidad permanente parcial con un menoscabo de 60% para el miembro superior izquierdo.

9.2.3.4.2 Pronunciamientos judiciales de las instancias inferiores

9.2.3.4.2.1 Pronunciamiento judicial en primera instancia

El demandante presentó su demanda de indemnización por daños y perjuicios ante el Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de Arequipa, sustentando que el daño del cual fue víctima era consecuencia que el demandado no había cumplido con sus obligaciones sobre seguridad social (no inscripción en el Seguro Social de Salud, no realización de aportes a la Oficina de Normalización Provisional y no contratación de un seguro de vida). Este declaró infundada la demanda bajo el fundamento que, no existe relación de causalidad entre el accidente de trabajo y la inejecución de las obligaciones del demandado.

9.2.3.4.2.2 Pronunciamiento judicial en segunda instancia

La Sala Laboral Permanente confirmó la sentencia de primera instancia, en atención a que consideró que no se encontraba acreditado que el incumplimiento de las obligaciones sobre seguridad social por parte del demandado fuese la causa del daño del cual fue víctima el demandante. Por el contrario, se evidenció que el accidente fue consecuencia del intento del demandante de reparar el vehículo, pese a que este no se encontraba obligado a ejecutarlo ni era parte de sus funciones laborales.

9.2.3.4.3 Sentencia en casación

El demandante presentó recurso de casación ante la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, sosteniendo que la sentencia de segunda instancia había inaplicado diversas normas sobre seguridad social, vinculadas en esencia al Decreto Supremo 009-97-SA, Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social de Salud; el Decreto Supremo 003-98-SA, Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo; Ley 27056, Ley de Creación del Seguro Social de Salud (ESSALUD).

Al respecto, la Sala Suprema se pronunció mencionando que el demandante no había cumplido con fundamentar claramente sobre el modo en que debían ser aplicadas las normas

descritas previamente. En ese sentido, el recurso de casación no cumplía con el requerimiento de la norma procesal laboral para que se proceda al análisis del caso en concreto. No obstante, en amparo del artículo 392-A del Código Procesal Civil, que permite la concesión de la procedencia excepcional del recurso cuando se considere que mediante el mismo es posible cumplir con alguno de los fines de la casación, la Sala Suprema admitió a trámite el requerimiento del demandante por causal de inaplicación de los artículos 1321 y 1322 del Código Civil¹⁶⁵.

En el presente caso, la Sala Suprema mantuvo el criterio de que el régimen aplicable a la responsabilidad civil por incumplimiento del deber de seguridad es de carácter contractual. En dicho sentido, se afirmó a través del considerando décimo séptimo, que en correspondencia con el artículo 1319 del Código Civil, el trabajador se encontraba obligado a demostrar el comportamiento doloso o culposo del empleador, mientras que este deberá acreditar su diligencia debida. En caso que ninguno de ellos lograra comprobar la conducta referida, debería presumirse que el empleador actuó con culpa leve.

Respecto al daño, la Sala Suprema concluyó que el accidente del cual fue víctima el demandante calificaba como un accidente de trabajo, debido a que este fue consecuencia de la ejecución de sus labores. En cuanto al nexo causal, se determinó que dicho accidente fue consecuencia del hecho que el demandado no adoptó de las medidas de prevención adecuadas para prevenir el menoscabo, como por ejemplo, haber brindado capacitación sobre los riesgos laborales e inducción sobre el modo de actuar ante el surgimiento de desperfectos mecánicos del vehículo a cargo. En atención a lo anterior, se determinó que en cuanto al factor de atribución era innegable que el demandado había desplegado un comportamiento de culpa inexcusable:

---

¹⁶⁵ “Aun si la resolución impugnada no cumpliera con algún requisito previsto en el artículo 388, la Corte puede concederlo excepcionalmente si considera que al resolverlo cumplirá con alguno de los fines previstos en el artículo 384. Atendiendo al carácter extraordinario de la concesión del recurso, la Corte motivará las razones de la procedencia” (Código Procesal Civil, 1993, artículo 392-A).

“El recurso de casación tiene por fines la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la uniformidad de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia” (Código Procesal Civil, 1993, artículo 384).

El factor de atribución viene a ser la culpa inexcusable, toda vez que es el empleador el obligado a garantizar la seguridad e higiene dentro del centro de labores, respetando las normas sobre seguridad y salud en el trabajo, a fin de que el prestador de servicios pueda desenvolverse de manera adecuada (Sentencia. Casación N° 17638-2015 Arequipa: vigésimo primer fundamento).

Como se observa, la conclusión de la Sala Suprema no determinó acuciosamente la razón por la que la presunción de culpa leve no era aplicable al caso en cuestión, pese a que lo refirió expresamente como parte del régimen de la responsabilidad civil. Por el contrario, se limitó a determinar que, debido a que el empleador no cumplió con sus obligaciones de seguridad, su conducta fue negligente en un grado superior al ordinario, y por tanto, debía calificar como responsable.

Por lo expuesto, la Sala Suprema declaró fundado el recurso de casación interpuesto por el demandante, y ordenó al demandado que pague en favor de este la suma ascendente a S/ 80, 000.00 (Ochenta mil y 00/100 Soles), por concepto de lucro cesante y daño moral, más intereses legales, costas y costos.

9.2.3.5 Casación Laboral N° 15297-2015 Lima Sur

La presente casación corresponde al proceso laboral (Expediente N° 321-2013) iniciado por Arturo Ruiz Espinoza contra la empresa Desarrollo Marítimo S.A., a efectos de percibir la suma ascendente a S/ 2'000,000.00 (Dos millones y 00/100 Soles), por concepto de indemnización por daños y perjuicios derivados del accidente de trabajo, que comprende el daño emergente, lucro cesante y daño moral.

9.2.3.5.1 Hechos materiales relevantes

- a) El demandante fue trabajador de la demandada, ocupando el puesto de técnico electricista, siendo destacado para cumplir con sus funciones en el lugar de trabajo de la empresa Cementos Lima S.A.
- b) Con fecha 9 de enero de 2012, el demandante se encontraba instalando luminarias en los ambientes del lugar de trabajo de Cementos Lima S.A., cuando ocurrió una explosión que le produjo quemaduras de segundo y tercer grado.
- c) En la fecha que aconteció el accidente de trabajo, el demandante fue trasladado a la clínica “Vesalio”, cuyos especialistas diagnosticaron que este había sufrido quemaduras de segundo y tercer grado profundo en pabellón auricular derecho e izquierdo, cuello y nuca, hombro derecho e izquierdo, mano derecha, antebrazo y mano izquierda, y muslo izquierdo.

9.2.3.5.2 Pronunciamientos judiciales de las instancias inferiores

9.2.3.5.2.1 Pronunciamiento judicial en primera instancia

El demandante presentó su demanda de indemnización por daños y perjuicios ante el Juzgado Especializado de Trabajo de Lima Sur. Este declaró fundado en parte la demanda respecto al daño moral, debido a que consideró que el demandado había sido negligente en cuanto a su deber de seguridad. Ello, como consecuencia que no se había brindado capacitación adecuada y tampoco otorgado equipo de protección idónea para la ejecución de labores del demandante. Tales incumplimientos denotaban una total ausencia de cuidado, por lo que se consideró que el demandado incurrió en culpa inexcusable.

9.2.3.5.2.2 Pronunciamiento judicial en segunda instancia

La Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur confirmó la sentencia de primera instancia, en atención a que consideró que se había comprobado que el demandado no adoptó medidas de seguridad para la prevención del accidente de trabajo, así como tampoco capacitó al demandante sobre los riesgos a los cuales estaba expuesto durante la ejecución de sus

funciones. Por ende, en amparo del artículo 1321 del Código Civil peruano de 1984 correspondía considerar que el demandado había actuado con culpa inexcusable.

9.2.3.5.3 Sentencia en casación

La demandada interpuso recurso de casación ante la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, sosteniendo que la sentencia de segunda instancia había cometido una infracción normativa al artículo 1321 del Código Civil, correspondientes a la responsabilidad por inejecución de obligaciones.

Al respecto, la Sala Suprema manifestó en la parte considerativa de la sentencia, que el deber de seguridad del empleador corresponde a que este instaure las medidas de protección que resulten adecuadas, esto es, que sean razonables para que los trabajadores no sean afectados por los riesgos laborales que forman parte de sus propias funciones. Así lo ha determinado, a través de la siguiente afirmación:

Corresponde al empleador la obligación de brindar al trabajador todas las seguridades para que pueda efectuar su trabajo de una manera adecuada, sin riesgos o con la protección debida frente a los riesgos que emanan de la propia actividad laboral (Sentencia. Casación Laboral N° 15297-2015 Lima Sur: noveno considerando).

Según la Sala Suprema, la diligencia con la cual haya actuado el empleador resultaba pertinente de evaluación en el caso en concreto, para así determinar si las medidas de seguridad instauradas fueron acorde para prevenir los riesgos en el trabajo. En base a dicha afirmación, se identificó que, debido a que el demandado no brindó capacitación laboral ni equipos de protección al demandante, su conducta era la de una persona que actuó con culpa. Respecto al grado de su negligencia, la Sala Suprema no realizó ninguna evaluación, siendo

suficiente la identificación del comportamiento inadecuada para atribuir responsabilidad por los daños derivados del accidente de trabajo.

Por lo expuesto, la Sala Suprema declaró infundado el recurso de casación interpuesto por el demandado en cuanto al extremo de la infracción normativa al artículo 1321 del Código Civil, y por consiguiente, ordenó que realice el pago a favor del demandante del monto ascendente a S/ 700, 000.00 (Setecientos mil y 00/100 Soles), por concepto de lucro cesante, daño moral, intereses legales y costos.

9.2.4 Etapa segunda durante la vigencia de la Ley 29783: el factor de atribución objetivo como el aplicable sobre la responsabilidad civil del empleador

Durante el año 2017, fueron publicadas en el Diario Oficial El Peruano dos sentencias en casación laboral respecto a indemnización por daños y perjuicios por accidentes de trabajo, como a continuación se indica:

- a) Casación Laboral N° 16050-2015, publicado con fecha 30 de enero de 2017.
- b) Casación Laboral N° 4258-2016 Lima, publicado con fecha 30 de enero de 2017.

Ambas sentencias descritas fueron resueltas por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, y comprendían procesos laborales iniciados a partir del año 2012: tiempo en el que se encontraba en vigencia la Ley 29783. Estas resoluciones se distinguen de las anteriores por el hecho de traer a colación a la responsabilidad objetiva. De acuerdo a ellas, existen actividades laborales riesgosas que justifican que el deber de seguridad del empleador, a pesar de ser preventivo, implique una protección absoluta de los trabajadores. Es decir, que todo daño del cual sean víctimas los trabajadores debería ser atribuibles al empresario. Por ende, el análisis de la conducta ejecutada por el empleador dejaría de ser relevante en cuanto a la verificación de la responsabilidad civil.

Esta etapa tiene absoluta relevancia dentro de los antecedentes históricos de la responsabilidad civil del empleador, puesto que la Sala Suprema a través de la Casación Laboral N° 4258-2016 Lima, decidió investir de carácter vinculante su interpretación sobre el artículo 53 de la Ley 29783, la cual refería que el factor de atribución aplicable es de carácter meramente objetivo. Esto es, que dicha acepción fue establecida como principio de observancia obligatoria para todas las instancias judiciales a partir del momento de su publicación. Ello representó la configuración de un modelo de responsabilidad aplicable solo para el régimen de SST, ya que distaba de las normas generales sobre responsabilidad civil por inejecución de obligaciones.

9.2.4.1 Casación Laboral N° 16050-2015 Del Santa

La presente casación corresponde al proceso laboral (Expediente N° 01902-2014) iniciado por Jorge Félix De la Cruz contra la empresa Pesquera Hayduk S.A., a efectos de percibir la suma ascendente a S/ 300,000.00 (Trescientos mil y 00/100 Soles), por concepto de indemnización por daños y perjuicios derivados del accidente de trabajo, lo cual comprende daño a la persona y daño moral.

9.2.4.1.1 Hechos materiales relevantes

- a) El demandante trabajó para el demandado desde el 25 de octubre de 2004 hasta el 28 de mayo de 2012, ocupando el cargo de tripulante pesquero.
- b) Con fecha 14 de mayo de 2011, el demandante realizaba labores de limpieza en la embarcación pesquera “Manu 10”, cuando como consecuencia de la marejada se resbaló y sufrió una lesión en la rodilla derecha.
- c) Con fecha 20 de julio de 2012, la empresa aseguradora Rímac Seguros emitió el Informe de Evaluación Médica N° 1631-2012, mediante el cual se diagnosticó que el demandante padece de un menoscabo global de 50.8%, como consecuencia de secuela de esguince de rodilla derecha, grado II, post operatorio. De lesión meniscal de rodilla derecha,

condromalacia de rótula derecha, gonartrosis de rótula derecha GI/II e inestabilidad de rodilla derecha.

- d) En atención al grado del menoscabo descrito, la empresa aseguradora Rímac Seguros procedió a otorgar a favor del demandante una pensión de invalidez ascendente a S/ 1,200.00 (Mil doscientos y 00/100 Soles) mensuales.
- e) Con fecha 28 de mayo de 2012, el demandante y el demandado celebraron un acuerdo de mutuo disenso, con el objeto de cesar la relación laboral entre las partes. De ese modo, el segundo otorgó a favor del primero la suma de S/ 433, 456.66 (Cuatrocientos treinta y tres mil cuatrocientos cincuenta y seis y 66/100 Soles) por concepto de liquidación por renuncia voluntaria.

9.2.4.1.2 Pronunciamientos judiciales de las instancias inferiores

9.2.4.1.2.1 Pronunciamiento judicial en primera instancia

El demandante presentó su demanda de indemnización por daños y perjuicios, ante el Segundo Juzgado Especializado Laboral de la Corte Superior de Justicia. Esta declaró infundada la demanda, debido a que no se existió medio probatorio adecuado a través del cual se acreditase que el demandante sufrió daños de carácter moral y a la persona.

9.2.4.1.2.2 Pronunciamiento judicial en segunda instancia

La Sala Laboral Del Santa revocó la sentencia de primera instancia, y declaró fundada la demanda, en atención a los siguientes considerandos:

- a) Si bien la responsabilidad por accidente de trabajo es de carácter contractual por derivar de la relación laboral mantenida entre el demandante y el demandado, según el Anexo N° 5 del Decreto Supremo 003-98-SA la extracción de peces es una actividad riesgosa. Por

tanto, deben aplicarse las normas de responsabilidad por riesgo, independientemente que estas correspondan a la responsabilidad extracontractual.

- b) El factor de atribución aplicable a la responsabilidad por riesgo es de carácter objetivo (artículo 1970 del Código Civil), por lo que bastaría la evidencia que el trabajador fue víctima de un accidente de trabajo para atribuir responsabilidad al empleador.

En atención a los considerandos descritos, la Sala Superior ordenó al demandado que cumpla con pagar el monto ascendente a S/ 50,000.00 Soles (Cincuenta mil y 00/100 Soles) a favor del demandado, por concepto de daño moral y daño a la persona, más intereses legales y costos del proceso.

9.2.4.1.3 Sentencia en casación

El demandado presentó recurso de casación ante la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, sosteniendo que la sentencia de segunda instancia había interpretado erróneamente el artículo 1970 del Código Civil peruano de 1998¹⁶⁶.

Al respecto, la Sala Suprema consideró que la responsabilidad civil del empleador por accidentes de trabajo puede ser analizado a través de la responsabilidad contractual o extracontractual:

La obligación de indemnizar del empleador a sus trabajadores, por los daños corporales que pudiesen sufrir en el desempeño de sus labores, puede ser analizado desde dos vertientes, esto es, desde la perspectiva de la responsabilidad civil extracontractual, teniendo como bases las cláusulas normativas generales previstas

---

¹⁶⁶ El recurso de casación del demandado presentó tres causales de infracción normativa respecto a la sentencia de segunda instancia: (i) inaplicación del inciso 5 de la Constitución Política del Perú, (ii) interpretación errónea del artículo 1970 del Código Civil, y (iii) inaplicación del artículo 1972 del Código Civil. Por la relevancia dentro de la presente investigación, solo se ha mencionado a la segunda causal descrita.

en los artículos 1969° y 1970° del Código Civil; o también desde la perspectiva de la responsabilidad civil por inejecución de obligaciones conforme a lo regulado en el artículo 1321° y siguientes del Código Civil, y la Ley Nro. 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Sentencia. Casación N° 16050-2015 Del Santa: tercer considerando, 3.2, d).

En consideración a lo expuesto, la Sala Suprema evaluó la configuración de la responsabilidad civil a partir de cada uno de los tipos existentes. En cuanto a la responsabilidad contractual, conforme a las normas sobre inejecución de obligaciones (desde el artículo 1314 hasta el artículo 1352 del Código Civil) y la Ley 29783, afirmó que el empleador debería indemnizar al trabajador que fuese víctima de un accidente de trabajo, cuando se evidencie que el incumplimiento de las obligaciones de prevención fue consecuencia de una conducta dolosa o culposa (grave o leve). En contraste, a través de la responsabilidad extracontractual, conforme a las normas sobre el factor de atribución (artículo 1969 y artículo 1970 del Código Civil), se determinó que se podría imputar responsabilidad al empleador ya sea mediante el análisis de su conducta (carácter subjetivo) o por la sola identificación del daño del cual fue víctima el trabajador (carácter objetivo).

En el caso bajo análisis, la Sala Suprema afirmó que la interpretación realizada por la Sala Superior era válida. Ello, debido a que esta realizó el análisis de la responsabilidad del empleador en base al criterio objetivo, el cual se encuentra permitido por el régimen de la responsabilidad civil. El hecho que, de conformidad con el Anexo N° 5 del Decreto Supremo 003-98-SA, la pesca calificase como una actividad riesgosa, permitía validar que se atribuyese responsabilidad al empleador bajo la identificación exclusiva del daño del cual fue víctima el trabajador:

Corresponde señalar que lo que la Sala Superior sostiene es, en primer lugar, que se trata de un daño sufrido por el demandante dentro de la relación laboral; y, en segundo lugar, que ese tipo especial de actividades riesgosas o peligrosas, dentro de la relación laboral, genera un tipo de responsabilidad objetiva, en la que resulta

innecesario acreditar el factor de atribución subjetiva del empleador (Sentencia. Casación N° 16050-2015: tercer considerando, 3.2., g).

En base a este criterio, se estableció que cuando el trabajador se dedique a una actividad calificada objetivamente como riesgosa, el factor de atribución aplicable al análisis de la responsabilidad del empleador es objetivo. Por tanto, solo en estos casos estaría justificado que se atribuya responsabilidad con la mera evidencia del daño del cual fuese víctima el trabajador. En los demás casos, se debía aplicar el criterio subjetivo del análisis de la conducta del empleador.

Por lo expuesto, la Sala Suprema consideró que el demandado era responsable por los daños sufridos por el demandante, y por consiguiente, se declaró infundado el recurso de casación.

9.2.4.2 Casación Laboral N° 4258-2016 Lima

La presente casación corresponde al proceso laboral (Expediente N° 09464-2012) iniciado por Fidel Fortunato Bernal Rodríguez contra la empresa de Transporte CIVA S.A.C., a efectos de percibir la suma ascendente a S/ 1, 000,000.00 (Un millón y 00/100 Soles), por concepto de indemnización por daños y perjuicios derivados del accidente de trabajo, lo cual comprende daño emergente, lucro cesante y daño moral.

9.2.4.2.1 Hechos materiales relevantes

- a) El demandante fue trabajador del demandado, ocupando el cargo de conductor de bus de transporte interprovincial (placa N° VG-5405).
- b) Con fecha 17 de agosto de 2009, el demandante en ejercicio de sus labores, se encontraba conduciendo el bus interprovincial desde Lima hacia Piura, cuando a la altura del kilómetro 349 de la carretera Panamericana Norte sufrió un choque automovilístico con otro bus, del cual resultó herido. Así, fue trasladado al hospital de Casma, donde se

concluyó que el accidente ocasionó en el demandante un politraumatismo con fractura expuesta del miembro inferior izquierdo.

- c) Con fecha 17 de setiembre de 2010, se emitió el Informe de Evaluación Médica de Incapacidad donde se determinó que como consecuencia del accidente el demandante padecía una incapacidad física permanente total, con un menoscabo equivalente a 68%.
- d) Con fecha 3 de febrero de 2011, se emitió la Resolución N° 0000012897-2011-ONP/DPR.SC/DL19990, mediante el cual se resolvió otorgar a favor del demandante pensión de invalidez definitiva equivalente a S/ 415.00 (Cuatrocientos quince y/100 Soles) mensuales.

9.2.4.2.2 Pronunciamientos judiciales de las instancias inferiores

9.2.4.2.2.1 Pronunciamiento judicial de primera instancia

El demandante presentó su demanda de indemnización por daños y perjuicios, ante el Vigésimo Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de la Corte Superior de Justicia. Este declaró infundada la demanda, debido a que consideró que el accidente de trabajo fue consecuencia de la negligencia del conductor del bus con el que chocó el demandante. Por tanto, no se podía atribuir responsabilidad al demandado.

9.2.4.2.2.2 Pronunciamiento judicial de segunda instancia

La Sexta Sala Labora revocó la sentencia de primera instancia, y declaró fundada en parte la demanda, en atención a los siguientes considerandos:

- a) En consideración del principio de Responsabilidad consagrado por la Ley 29783, que refiere que “el empleador asume las implicancias económicas, legales y de cualquier índole a consecuencia de un accidente...conforme a las normas vigentes” (Ley 29783, 2011, art. II). Así como de la Ley 27181, Ley General de Transporte y Tránsito Terrestre,

que señala que “la responsabilidad civil derivada de los accidentes de tránsito causado por vehículos automotores es objetiva, de conformidad con el Código Civil.” (Ley 27181, 1999, art. 29), es acorde la aplicación de la responsabilidad objetiva determinada en el artículo 1970 del Código Civil (aplicable para el caso de responsabilidad extracontractual).

- b) El tránsito vehicular califica como una actividad riesgosa. De acuerdo con la Casación N° 2691-1999-Lima, se considera que el vehículo es un bien riesgoso, por lo que la actividad desarrollada con este será considerada de la misma condición.
- c) La actividad desarrollada por el demandante es peligrosa *per se*. Dicha circunstancia atenúa la rigurosidad de los elementos constitutivos de la responsabilidad civil. En ese sentido, el demandado deberá asumir su responsabilidad por riesgo.

En atención a los considerandos descritos, la Sala Superior ordenó al demandado que cumpla con pagar el monto ascendente a S/ 45,000.00 Soles (Cuarenta y cinco mil y 00/100 Soles) a favor del demandado, por concepto de lucro cesante, daño moral y daño personal, más intereses y costos del proceso.

9.2.4.2.3 Sentencia en casación

El demandado presentó recurso de casación ante la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, sosteniendo que la sentencia de segunda instancia adolecía de una interpretación errónea del artículo 53 de la Ley 29783. En ese sentido, la Sala Suprema consideró pertinente describir el sentido correcto de la norma señalada, por lo que en amparo de los principios de prevención y responsabilidad de la Ley 29783, dispuso que la interpretación correcta era la siguiente:

Probada la existencia del daño sufrido por el trabajador, a consecuencia de un accidente de trabajo debe atribuirse el mismo al incumplimiento por el empleador de su deber de prevención, hecho que genera la obligación patronal de pagar a la víctima o sus derechohabientes una indemnización que será fijada por el juez

conforme al artículo 1332° del Código Civil, salvo que las partes hubieran aportado pruebas documentales o periciales sobre el valor del mismo (Sentencia. Casación laboral 4258-2016-Lima: noveno considerando).

En atención a lo expuesto, la Sala Suprema determinó que la responsabilidad civil del empleador en materia de SST correspondía a un caso de responsabilidad objetiva. Esto es, que bastaba con la evaluación del daño del cual fue víctima el trabajador para atribuírselo al empleador. Por tanto, resultaba irrelevante su conducta desplegada para cumplir con el deber de seguridad, pues una vez que se genera el menoscabo este calificará como responsable. En aplicación de dicho criterio, el caso en concreto se circunscribió a la evaluación del accidente de trabajo del demandante, llegando a concluirse que el mismo debía ser indemnizado por el empleador demandado. En consecuencia, se declaró infundado el recurso de casación y por tanto, válida la sentencia de segunda instancia.

9.2.4.2.4 La relevancia del criterio interpretativo del artículo 53 de la Ley 29783 establecido a través de la Casación laboral N° 4258-2016 Lima

La Casación Laboral N° 4258-2016 Lima es un pronunciamiento de alta relevancia dentro del régimen general de la SST, debido a que establece los alcances de la responsabilidad civil del empleador por accidentes de trabajo. Según el noveno considerando de dicho pronunciamiento, el artículo 53 de la Ley 29783 dispone que el empleador está sujeto a indemnizar los daños del trabajador, siempre que se evidencie que este ha sufrido un accidente durante sus labores. En otras palabras, la responsabilidad civil se encuentra configurada conforme a los siguientes elementos:

- a) Supuesto de hecho: El trabajador sufre un accidente de trabajo.
- b) Consecuencia jurídica: El empleador debe asumir la indemnización de los daños derivados del accidente de trabajo.

Lo anteriormente expuesto permite afirmar que el factor de atribución aplicable al régimen de la responsabilidad civil en materia de SST es de carácter objetivo. Así pues, en amparo del artículo 22 del Decreto Supremo 017-93-JUS, la Sala Suprema determinó que el criterio correspondiente a la interpretación del artículo 53 de la Ley 29783 (noveno considerando) fuese declarado como doctrina jurisprudencial, lo que implicaba su reconocimiento de precedente de obligatorio cumplimiento. Dicha sentencia fue publicada en el Diario Oficial El Peruano con fecha 30 de enero de 2017, iniciando a tener aplicación vinculante para todas las instancias judiciales que resolviesen temas de indemnización por daños y perjuicios derivados de la responsabilidad civil del empleador.

9.2.5 Etapa tercera durante la vigencia de la Ley 29783: el factor de atribución subjetivo como el aplicable a la responsabilidad civil del empleador

La tercera etapa refiere a la Casación Laboral N° 18190-2016 Lima, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia. Esta fue publicada en el Diario Oficial El Peruano cuatro meses después que ingrese en vigencia la interpretación de observancia obligatoria sobre el artículo 53 de la Ley 29783 dispuesta por la Casación Laboral N° 4258-2016 Lima. A diferencia de esta última, la primera retornaba en la aplicación del factor de atribución subjetivo en cuanto al análisis de la responsabilidad civil del empleador por considerar que aplicaba el régimen general de la responsabilidad por inexecución de obligaciones.

Cabe destacar que esta etapa se diferencia de la primera, toda vez que afirma que por la aplicación supletoria de las normas de responsabilidad contractual, debe comprenderse que la conducta negligente del empleador no se presume, salvo que esta sea por culpa leve. En ese sentido, cuando el trabajador demandante afirme que el accidente del cual fue víctima es consecuencia de la negligencia grave de su empleador, deberá acreditarlo fehacientemente, pues de lo contrario solo podrá atribuírsele culpa por la contravención de la diligencia ordinaria.

Al respecto, la casación comprendida en la presente etapa corresponde al proceso laboral (Expediente N° 1264-2015) iniciado por Ivan Alex Vega Diaz contra la Municipalidad de San Miguel. Ello, a efectos de percibir la suma ascendente a S/ 237, 025.00 (Doscientos treinta y siete mil veinticinco y 00/100 Soles), por concepto de indemnización por daños y perjuicios derivados del accidente de trabajo, que comprende el lucro cesante y daño moral; y S/ 41,587.30 (Cuarenta y uno mil quinientos ochenta y siete y 30/100 Soles), por pago de beneficios laborales, que comprende gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicios.

9.2.5.1 Hechos materiales relevantes

- a) El demandante era trabajador de la demandada, ocupando el cargo de serenazgo, desde el 9 de enero de 2003 hasta el 31 de enero de 2005.
- b) Con fecha 8 de febrero de 2004, el demandante fue asignado para que cumpla funciones como operador de la unidad móvil de serenazgo, debiendo trasladar a una persona intervenida. Un sujeto que se encontraba generando disturbios en las calles lanzó una barreta a la ventana de la unidad, lo que produjo que se rompa la puerta y el demandante caiga al pavimento, generando que su pierna sufra un choque severo. Como consecuencia de ello, tuvo que recibir una operación de emergencia, la cual consistió en el injerto del hueso de la pierna.
- c) Mediante el Informe N° 375-2005-GAF-SGRH/MDSM, la demandada señaló que, tras haber evidenciado los hechos correspondientes al acontecimiento descrito, se concluía que la lesión de la cual fue víctima el demandante calificaba como un accidente de trabajo, por lo que este fue subsidiado desde el 8 de febrero de 2004 hasta el 31 de enero de 2005, tiempo que estuvo en absoluto reposo como consecuencia de la operación recibida.
- d) Mediante el Certificado de Discapacidad correspondiente al demandante, el Ministerio de Salud concluyó que este padecía de un menoscabo global equivalente a 67%. Por tanto, mediante Resolución Ejecutiva N° 10266-2005-SE/REG-CONADIS, el CONADIS incorporó al demandante en el Registro Nacional de personas con discapacidad.

9.2.5.2 Pronunciamientos judiciales de las instancias inferiores

9.2.5.2.1 Pronunciamiento judicial en primera instancia

El demandante presentó su demanda de indemnización por daños y perjuicios, ante el Décimo Cuarto Juzgado de Trabajo Transitorio de la Corte Superior de Justicia de Lima. Esta declaró infundada la demanda en el extremo sobre la responsabilidad civil del demandado por el accidente de trabajo, debido a que consideró que no se encontraba probado fehacientemente que el cinturón de seguridad y la puerta de la unidad móvil estaba en mal estado.

9.2.5.2.2 Pronunciamiento judicial en segunda instancia

La Séptima Sala Laboral de Lima revocó la sentencia de primera instancia en cuanto al extremo correspondiente a la indemnización por daños y perjuicios, toda vez que se consideró que los medios probatorios alcanzados por el demandante resultaban suficientes para acreditar que el demandado inejecutó su obligación de brindar seguridad a los serenos al no garantizar que los vehículos se encontraban operativos. Así, en amparo del artículo 1319 del Código Civil peruano de 1984, se concluyó que el demandado actuó bajo negligencia grave y debía ser responsable de los daños derivados del accidente de trabajo.

9.2.5.3 Sentencia en casación

El demandante presentó recurso de casación ante la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia, sosteniendo que la sentencia de segunda instancia constituía una infracción normativa por haber realizado una interpretación errónea del artículo 1321 y aplicado indebidamente el artículo 1319 del Código Civil.

Al respecto, la Sala Suprema consideró que ambas normas refieren que la responsabilidad civil por incumplimiento de las obligaciones requiere del análisis del daño del cual fue víctima el demandante y de la conducta del demandado. Para ello, es pertinente que en amparo del artículo 1330 del Código Civil, el demandante acredite con pruebas suficientes que el accidente de trabajo y la negligencia del demandado respecto a su deber de seguridad. En el caso en concreto, los instrumentos probatorios presentados por el demandante solo habían generado convicción sobre el daño del cual este fue víctima. En cuanto a la conducta del demandado, fue sido imposible evidenciar que se haya infringido el deber de seguridad, tal como lo indicó a continuación:

El actor ha probado que el daño sufrido fue ocasionado por un accidente de trabajo realizando sus funciones como Serenazgo; sin embargo, no se advierte documentación fehaciente que acredite que la demandada hubiera tenido alguna conducta antijurídica, toda vez que el accidente sufrido por el actor como consecuencia de la caída del asiento del copiloto cuando el vehículo se encontraba en marcha no implica que hubiera sido producto de una negligencia de la emplazada, más aún, si no se ha demostrado que el automóvil se encontraba en mal estado (Sentencia. Casación N° 18190-2016 Lima: noveno considerando).

Toda vez que la culpa inexcusable no se presume, el demandante que asegura que el empleador incumplió sus obligaciones bajo una conducta de negligencia grave, deberá aportar los medios probatorios suficientes que acrediten su afirmación, pues de lo contrario su pretensión no podría ser amparada de la manera como lo ha deseado.

Por lo expuesto, se declaró fundado el recurso de casación interpuesto por el demandado, y se declaró infundada la demanda en cuanto al extremo de la indemnización por daños y perjuicios.

9.2.6 Etapa cuarta durante la vigencia de la Ley 29783 conforme al acuerdo del VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional: el factor de atribución objetivo como el aplicable sobre la responsabilidad civil del empleador

Mediante el VI Pleno, los jueces supremos de la Primera y Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia decidieron acordar los alcances sobre la responsabilidad civil del empleador en materia de SST, de conformidad con el artículo 53 de la Ley 29783.

Al respecto, los magistrados conformantes del VI Pleno referido identificaron que, el régimen de SST está configurado bajo el concepto del empleador diligente, cuyo significado refiere al nivel de conducta adecuado a cargo del empleador frente a sus trabajadores. Este se conforma por la totalidad de medidas orientadas a la protección razonable de los últimos respecto de cualquier infortunio laboral. Ello no es más que la afirmación que el cumplimiento del deber de seguridad requiere de la comprobación del comportamiento desplegado por el empleador en cuanto a sus obligaciones sobre la materia. Así lo dispuso el Informe del VI Pleno, que señala lo siguiente:

No es posible en ninguna circunstancia que el empleador se sustraiga de sus obligaciones indemnizatorias a favor del trabajador o sus herederos si es que no cumplió con sus obligaciones sobre salud y seguridad en el trabajo y no se comportó como un *empleador diligente*, aun cuando el accidente de trabajo haya sido ocasionado por un tercero (Informe. VI Pleno: 1.3).

En atención a ello, era posible comprender que la responsabilidad civil del empleador en caso de accidentes de trabajo se tornaba bajo el carácter subjetivo de la conducta que este sujeto hubiese desarrollado en cuanto a su deber de seguridad.

En línea con lo anterior, el VI Pleno añadió que, en atención a que el artículo 53 de la Ley 29783 no establecía el carácter de los elementos sobre los que se configuraba la responsabilidad civil del empleador, su contenido debía ser integrado por las normas generales de la responsabilidad contractual del régimen del Código Civil peruano de 1984. Así, respecto al factor de atribución aplicable, se concluyó que el aplicable era de carácter subjetivo, tal como se cita a continuación:

En el caso del factor de atribución, al estar dentro de la responsabilidad contractual, el factor de atribución es la culpa.

Este factor tiene tres grados: el dolo, la culpa leve y la culpa inexcusable. El trabajador puede invocar contra su empleador como factor de atribución el dolo o la culpa inexcusable, debiendo probar ello.

En el caso que no pueda probarlo y el empleador no logree acreditar que actuó con diligencia debida se aplicará la presunción del artículo 1329° del Código Civil, es decir la culpa leve, a fin de atribuir responsabilidad del empleador (Informe. VI Pleno: 1.4.3.)

El texto descrito representaba el reconocimiento jurisprudencial que, la responsabilidad civil del empleador en materia de SST era subjetivo, por lo que la atribución de responsabilidad se justificaba en la conducta negligente o dolosa de dicho sujeto respecto a sus obligaciones de seguridad. Por tanto, no bastaba con que se evidencie el surgimiento de un accidente de trabajo, sino que además debía identificarse si el empleador había actuado con razonabilidad para evitar que dicho acontecimiento surja. Asimismo, se determinó que la negligencia del empleador estaba circunscrita a la gradualidad determinada por el Código Civil, que distinguía una culpa leve, para el caso en que se incumpliese la diligencia ordinaria; y culpa inexcusable, cuando se transgrediese la diligencia más básica requerida de toda persona. De acuerdo con el artículo 1329 del Código Civil, aplicaría la presunción de culpa leve sobre el

empleador, cuando el trabajador demandante hubiese afirmado que aquel era responsable del accidente de trabajo y el empresario no hubiese podido acreditar su diligencia adecuada.

Pese a lo anterior, el VI Pleno acordó como conclusión general sobre la responsabilidad del empleador que, esta debía circunscribirse al carácter meramente objetivo, toda vez que “el empleador, como garante de la seguridad y salud en el centro laboral, siempre será responsable de cualquier evento dañoso para la vida y salud del trabajador” (VI Pleno: 2).

Evidentemente, la afirmación descrita es absolutamente contraria a la asunción del factor de atribución subjetivo que el mismo VI Pleno dispuso en su Informe. De acuerdo con esta conclusión, la atribución de responsabilidad civil requeriría solamente de la evidencia del accidente de trabajo. En contraste, los considerandos expuestos previamente, señalan que la asignación de responsabilidad descansa en la justificación de la conducta del empleador, toda vez que el régimen de la SST se compone de un criterio subjetivo.

Cabe destacar que, el acuerdo sobre los alcances de la responsabilidad civil del empleador es completamente acorde con la doctrina jurisprudencial de obligatorio cumplimiento establecido en la Casación Laboral N° 4258-2016 Lima, la cual también reconocía que este era un caso de responsabilidad objetiva. Dicha circunstancia llama la atención, debido a que es incongruente que los considerandos del Informe del VI Pleno expongan el reconocimiento de un modelo atributivo subjetivo, para al final de cuentas terminen por referir que el análisis de la conducta era innecesario en el tema de la responsabilidad civil del empleador.

Lo cierto es, que en atención del régimen general de responsabilidad civil contractual configurado por las normas del Código Civil, y de una interpretación sistemática sobre la parte considerativa del Informe del VI Pleno, es posible alcanzar a determinar que la responsabilidad civil del empleador es subjetiva, y por tanto, debe analizarse cuál fue el nivel de diligencia que este haya desplegado en cuanto a su deber de seguridad frente a los trabajadores. Pese a ello, a partir de la publicación de la totalidad de los acuerdos del VI Pleno, aunado con la publicación de la Casación N° 4258-2016 Lima, se evidenció una

tendencia judicial orientada a comprender que el factor de atribución en estos casos es meramente objetivo. En efecto, durante los meses de enero a octubre de 2019, fueron publicado solo dos casos respecto a la responsabilidad civil del por accidentes de trabajo, aplicándose en ambos el criterio de la sola evidencia del daño para asignarse responsabilidad al empleador.

9.2.7 Etapa quinta durante la vigencia del régimen de SST: el factor de atribución objetivo como el aplicable sobre la responsabilidad civil del empleador.

Durante el año 2019, fueron publicadas en el Diario Oficial El Peruano dos sentencias en casación laboral respecto a indemnización por daños y perjuicios por accidentes de trabajo, como a continuación se indica:

- c) Casación Laboral N° 116-2018 Del Santa, publicado con fecha 3 de junio de 2019.
- d) Casación Laboral N° 14158-2017 Lima, publicado con fecha 4 de junio de 2019.

Ambas sentencias descritas fueron resueltas por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, y comprendían procesos laborales iniciados a partir del año 2013: tiempo en el que se encontraba en vigencia la Ley 29783. Estas resoluciones han sido resueltas en atención del criterio interpretativo del artículo 53 de la norma mencionada, dispuesto por la Sala Suprema en la Casación Laboral N° 4258-2016 Lima. Esto es, que en ninguno de los casos se ha considerado pertinente evaluar la conducta del empleador al momento de atribuir responsabilidad. Por el contrario, su análisis se limitó a evidenciar que el daño del trabajador fuese acreditado fehacientemente por los medios probatorios.

Esta última etapa comprende los efectos de la aplicación de una interpretación vinculante respecto al artículo 53 de la Ley 29783. En la actualidad se mantiene un criterio uniforme sobre el factor de atribución aplicable para el caso de la responsabilidad civil en materia de

SST, el cual corresponde al carácter meramente objetivo. Es innegable que la Sala Suprema, al haber establecido dicho criterio bajo el concepto de doctrina jurisprudencial, ha alcanzado el cumplimiento de su objetivo respecto a la predictibilidad de las resoluciones judiciales sobre la materia, puesto que las instancias judiciales se encuentran obligadas a aplicar dicho criterio al momento de resolver.

9.2.7.1 Casación Laboral N° 116-2018 Del Santa

La presente casación corresponde al proceso laboral (Expediente N° 1980-2016) iniciado por Julian Victor Espíritu Pérez contra la Pesquera Miguel Ángel S.A.C., a efectos de percibir la suma ascendente a S/ 607,000.00 (Seiscientos siete mil y 00/100 Soles), por concepto de indemnización por daños y perjuicios derivados del accidente de trabajo, que comprende daño emergente, lucro cesante, daño a la persona, daño moral y daño al proyecto de vida.

9.2.7.1.1 Hechos materiales del caso

- a) El demandante era trabajador de la demandada, ocupando el cargo de electricista y desarrollando sus labores en el centro de trabajo principal de esta última.
- b) Con fecha 1 de agosto de 2013, el demandante fue designado por su jefe inmediato para que realice la instalación de un reflector de luz a una altura aproximada de 3 a 5 metros. Durante la ejecución de dicha función, sufrió una caída a la poza vacía de residuos de pescado, lo que le ocasionó un traumatismo encéfalo craneano grave.
- c) De conformidad con las evaluaciones médicas de la Clínica San Pedro, se diagnosticó que el demandante padeció contusión hemorrágica temporo-parietal izquierdo, edema cerebral perilesional izquierdo, lesión post traumática en lóbulo temporal izquierdo y signos de fractura del peñasco lado derecho. Asimismo, mediante informe de traumatología, se concluyó que el demandante había sufrido una lesión en hombro derecho como consecuencia de la caída sufrida.
- d) Mediante informe médico realizado por el Dr. Edgar Valenzuela Guevara, se diagnosticó que el demandante presentaba secuelas neurológicas moderadas, con trastorno del

sensorio, desorientación parcial, cefalea y pérdida de la memoria, con incapacidad para realizar labores de electricista.

9.2.7.1.2 Pronunciamientos judiciales de instancias inferiores

9.2.7.1.2.1 Pronunciamiento judicial en primera instancia

El demandante presentó su demanda de indemnización por daños y perjuicios, ante el Octavo Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia Del Santa. Este declaró fundada la demanda en el extremo sobre la responsabilidad civil del demandado por el accidente de trabajo, debido a que consideró los siguientes factores:

- a) En atención al artículo 53 de la Ley 29783, se reconoce la doctrina jurisprudencial establecida por la Casación N° 4258-2016 Lima, por lo que debe comprenderse que el daño sufrido por el trabajador es atribuible al empleador por su incumplimiento del deber de seguridad. Debido a que en el caso, se ha acreditado fehacientemente que el demandante fue víctima de un accidente de trabajo, corresponde considerarse al demandado como responsable del mismo.
- b) Asimismo, el empleador no ha acreditado haber cumplido con el otorgamiento del equipo de protección personal al demandante. Ello es considerado como un incumplimiento al deber de seguridad del empleador, lo que refuerza la afirmación que el demandado es responsable del accidente de trabajo del demandante.

9.2.7.1.2.2 Pronunciamiento judicial en segunda instancia

La Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia Del Santa confirmó la sentencia de primera instancia en cuanto al extremo correspondiente a la indemnización por daños y perjuicios, toda vez que se consideró que las labores realizadas por el demandante calificaban como funciones de riesgo, por lo que la responsabilidad aplicable era de carácter objetivo. Por

ende, debido a que ha sido acreditado efectivamente que el demandante fue víctima de un accidente de trabajo, es correspondiente que el demandado sea considerado como responsable de dicho daño.

9.2.7.1.2.3 Sentencia en casación

El demandado presentó recurso de casación ante la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, sosteniendo que la sentencia de segunda instancia calificaba como una infracción normativa por aplicación indebida del artículo 1321 del Código Civil peruano de 1984, correspondiente a la responsabilidad civil del empleador por inejecución de obligaciones¹⁶⁷.

Al respecto, la Sala Suprema refirió que, el deber de seguridad requería ser comprendido como una obligación de protección absoluta. En consecuencia, todo daño del cual fuese víctima el trabajador debería calificar como atribuible al empleador, puesto que jurídicamente aplicaba una presunción de responsabilidad sobre tal menoscabo. Así, ha sido expresado en la sentencia, conforme a continuación se indica:

El empleador, como consecuencia del contrato de trabajo, es deudor de la seguridad del trabajador, por tal motivo todo accidente laboral que este sufra siempre le será atribuible, pues, existe una presunción de culpa patronal. Esto supone la inversión de la carga de la prueba. Por ello, el trabajador no tiene que demostrar la culpa de su patrono, le basta probar la relación y el daño sufrido, mientras que el empleador solo podrá liberarse de responsabilidad si logra demostrar su irresponsabilidad por el daño, esto es, que el mismo fue producto de un factor ajeno al contrato de trabajo (Sentencia. Casación Laboral N° 116-2018 Del Santa: sexto considerando).

---

¹⁶⁷ El demandante presente recurso de casación, sosteniendo que la sentencia de vista implicaba una infracción normativa por aplicación indebida del artículo 1321 y del artículo 1332 del Código Civil. Por la pertinencia en la presente investigación, se ha hecho referencia solo al primer supuesto recurrido.

En línea con el considerando previamente descrito, la Sala Suprema trae a colación la doctrina jurisprudencial establecida en la Casación Laboral N° 4258-2016 Lima, por lo que ha afirmado que el artículo 53 de la Ley 29783 debería ser comprendida como una atribución de responsabilidad de carácter objetivo hacia el empleador, con la sola evidencia del daño del cual es víctima el trabajador. En consideración a ello, en el caso en concreto se determinó que los daños derivados del accidente de trabajo debían recaer de manera exclusiva sobre el demandado, ya que se encuentra comprobado que el demandante sufrió una afectación patrimonial y extrapatrimonial:

Al haberse configurado un accidente de trabajo la demandada debe asumir los daños y perjuicios causados, por cuanto el accidente se produjo en horas de trabajo y la incapacidad está acreditada con el Informe Médico de fecha veintiuno de julio de dos mil dieciséis, donde se determina que el actor es un paciente con secuelas neurológicas moderadas con trastorno del sensorial, desorientación parcial y pérdida de memoria, con incapacidad para realizar labores de electricista, hecho evidenciado también con las hojas de referencia que corren de fojas ochenta y tres (Sentencia. Casación Laboral N° 116-2018 Del Santa: décimo considerando).

En atención al criterio amparado, la Sala Suprema no consideró conveniente realizar el análisis de la conducta del demandado respecto al deber de seguridad, puesto que se concibió que el artículo 53 de la Ley 29783 dispone que el factor de atribución aplicable es la responsabilidad objetiva, siendo solo necesario la identificación del daño del trabajador.

Por lo expuesto, la Sala Suprema declaró infundado el recurso de casación interpuesto por el demandado, por lo que se ordenó cumplir con el pago a favor del demandante del monto ascendente a S/ 180,000.00 (Ciento ochenta mil y 00/100 Soles), por concepto de lucro cesante, daño a la persona, daño al proyecto de vida y daño moral, más intereses legales.

9.2.7.2 Casación Laboral N° 14158-2017 Callao

La presente casación corresponde al proceso laboral (Expediente N° 977-2013) iniciado por Oswaldo Valentín Terrones contra Impala Perú S.A.C., a efectos de percibir la suma ascendente a \$ 1'000,000.00 (Un millón y 00/100 Dólares americanos de los Estados Unidos de América), por concepto de indemnización por daños y perjuicios derivados del accidente de trabajo, que comprende daño emergente, lucro cesante, daño a la persona y daño moral.

9.2.7.2.1 Hechos materiales del caso

- e) El demandante era trabajador de la demandada, ocupando el cargo de Controlador de Carga en el puerto terminal marítimo (muelle 5C), por lo que se encargaba de verificar el ingreso de los camiones de la empresa empleadora.
- f) Con fecha, 13 de diciembre de 2009, el demandante se encontraba desarrollando sus labores en el lugar de trabajo, cuando sufrió una caída como consecuencia del impacto de un contenedor sobre su cuerpo. Posteriormente, un cargador frontal, sin evidenciar su presencia en el suelo, arrolló al demandante. Dicho accidente provocó que fuese operado de emergencia, procediendo a amputarle ambas piernas.
- g) Con fecha 26 de abril de 2011, se emitió el Certificado Médico correspondiente al demandante, mediante la cual se diagnosticó que este padecía de una incapacidad física equivalente a un menoscabo global de 70%.

9.2.7.2.2 Pronunciamientos judiciales de instancias inferiores

9.2.7.2.2.1 Pronunciamiento judicial en primera instancia

El demandante presentó su demanda de indemnización por daños y perjuicios, ante el Primer Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia del Callao. Este declaró fundada en parte la demanda, debido a que consideró que la demandada no había cumplido con proporcionar capacitaciones permanentes a sus trabajadores sobre los riesgos a los cuales se enfrentaban en sus labores. En dicho sentido, se consideró que la actuación como empleadora había sido completamente culposa.

9.2.7.2.2.2 Pronunciamiento judicial en segunda instancia

La Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia del Callao confirmó la sentencia de primera instancia en cuanto al extremo correspondiente a la indemnización por daños y perjuicios. Ello, en atención a que consideró que, la responsabilidad civil en materia de SST es de carácter objetivo, puesto que el Derecho Laboral incide en que se otorgue una protección suficiente al trabajador cuando se expone a actividades de riesgo. A ello, se sumó el hecho que ha sido acreditado que el demandado no cumplió con demostrar el otorgamiento de capacitaciones suficientes al demandante. Por ende, debía considerarse que el empleador fue responsable del accidente sufrido por el trabajador demandante.

9.2.7.2.2.3 Sentencia en casación

El demandado presentó recurso de casación ante la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, sosteniendo que la sentencia de segunda instancia calificaba como una infracción normativa por interpretación errónea del primer y segundo párrafo del artículo 1321 del Código Civil peruano de 1984¹⁶⁸.

Al respecto, la Sala Suprema determinó que, en atención a que la responsabilidad civil del empleador por el incumplimiento del deber de seguridad se enmarca dentro del régimen de SST, resulta conveniente que el análisis del mismo parta del artículo 53 de la Ley 29783, cuyo alcance ya ha sido determinado a través del precedente de observancia obligatoria dispuesto mediante la Casación Laboral N° 4258-2016 Lima. En dicho sentido, se consideró que la atribución de la responsabilidad civil del empleador requiere de la sola evidencia del daño del cual hubiese sido víctima el trabajador, no siendo necesario analizar la conducta de dicho sujeto en cuanto al cumplimiento de su deber de seguridad. Por tal motivo, la sentencia

---

¹⁶⁸ El demandante presente recurso de casación, sosteniendo que la sentencia de vista implicaba una infracción normativa por interpretación errónea del primer y segundo párrafo del artículo 1321, así como la interpretación errónea del artículo 1332 del Código Civil. Por la pertinencia en la presente investigación, se ha hecho referencia solo al primer supuesto recurrido.

se circunscribió a afirmar que, en atención a que el demandante había cumplido con acreditar que el accidente era de carácter laboral y se produjo como consecuencia de la falta de medidas de seguridad adecuadas, debía considerarse al demandado como responsable del mismo, y por ende, obligado a indemnizar la totalidad de los daños que se deriven del mismo.

Por lo expuesto, la Sala Suprema declaró infundado el recurso de casación interpuesto por el demandado, por lo que se ordenó cumplir con el pago a favor del demandante del monto ascendente a S/ 239,073.92 (Doscientos treinta y nueve mil setenta y tres y 92/100 Soles), por concepto de daño emergente, daño a la persona y daño moral, más intereses legales y costas y costos.

9.3 La problemática derivada de la situación actual sobre el factor de atribución aplicable a la responsabilidad civil del empleador en materia de SST

Es innegable que en la actualidad aún persiste un escenario de incertidumbre respecto al factor de atribución aplicable en la responsabilidad del empleador por accidentes de trabajo. El hecho que la Corte Suprema haya decidido establecer un criterio jurisprudencial vinculante respecto a los alcances del artículo 53 de la Ley 29783 no debería llevar a concluir que el tema se encuentra resuelto. Ello, debido a que existen antecedentes suficientes que evidencian el volátil cambio de posiciones interpretativas por parte de los jueces de todas las instancias. Evidentemente, solo una jurisprudencia uniforme genera tendencias e influye en el Derecho (León, 2018). Este no es el caso que acontece en el régimen peruano sobre la responsabilidad civil por casos de accidentes de trabajo.

En atención a los pronunciamientos analizados en el sub capítulo anterior, es posible advertir que hasta la actualidad se mantienen dos posturas respecto al factor de atribución en la responsabilidad por accidentes de trabajo. La primera, consiste en la configuración del modelo atributivo por aplicación supletoria de las normas de responsabilidad civil por inexecución de obligaciones, la cual se sujeta a la evaluación de la conducta del deudor. Por el contrario, la segunda refiere que la reparación de los daños se justifica en la sola evidencia

del accidente de trabajo, esto es, que el carácter atributivo es meramente objetivo. En ambos casos se perciben factores problemáticos, puesto que ninguno de ellos parece comprender su vinculación con el régimen preventivo de la SST.

9.3.1 La problemática en la aplicación supletoria de las normas de responsabilidad civil por inejecución de obligaciones

La determinación de la responsabilidad de una persona está sujeta a la identificación concurrente de un conjunto de elementos que configuran a dicha institución jurídica: antijuricidad, el daño, el nexo causal y factor de atribución. En principio, estos deberían estar descritos por la norma especial del régimen jurídico al cual pertenecen. En el supuesto que ello no suceda, aplicarán los elementos establecidos conforme a las normas del régimen general de la responsabilidad civil.

En el caso del régimen de la SST, el artículo 53 de la Ley 29783 resulta insuficiente para determinar el tipo de factor de atribución aplicable a la responsabilidad civil del empleador. Por dicho motivo, su configuración está determinada por las normas de responsabilidad por inejecución de obligaciones del Código Civil, cuyos artículos 1314 y 1321 establecen que el modelo atributivo es de carácter subjetivo. En consecuencia, la asignación de responsabilidad a una persona estará sujeta a la identificación del accidente de trabajo y la conducta negligente o dolosa del empleador. Este criterio fue amparado por la Corte Suprema tanto en la primera como en la quinta etapa de pronunciamientos judiciales (ver punto 9.2.7), para la resolución de los recursos de casación sobre indemnización por daños y perjuicios derivados de accidentes de trabajo.

Si bien la aplicación supletoria de las normas generales a la responsabilidad civil del empleador resulta la más lógica desde la óptica jurídica, no es la más adecuada conforme al régimen de la SST. Ello, debido a dos circunstancias. La primera, porque ciertas disposiciones del marco general pueden ser contrarias a la finalidad que sigue la normativa específica. Este es el caso del nivel de culpa del deudor y su vínculo con el grado de los

daños indemnizables que establece el Código Civil de 1984, lo cual no es acorde con los principios de prevención y reparación que fundamentan a la SST. La norma de Derecho Común indica que el deudor debe asumir los daños previsibles al momento de celebrar el contrato de trabajo, siempre que haya actuado con culpa leve; y, la totalidad de los daños, cuando fuese con culpa inexcusable o dolo. Dicha disposición no se condice con el régimen de SST, que asigna al empleador todas las implicancias derivadas del accidente de trabajo, lo cual no depende en lo absoluto del grado de su negligencia.

La segunda circunstancia de la problemática corresponde a, que la configuración del factor atributivo (como los demás elementos) está sujeta a la regulación que se encuentre vigente en un tiempo determinado. Esto es, que si la normativa general sobre responsabilidad civil llegase a reemplazar el factor subjetivo por el objetivo, se incidiría directamente en la determinación de la responsabilidad del empleador en materia de SST. Al respecto, cabe traer a colación que el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos ha hecho de público conocimiento que, en la actualidad se encuentra en análisis el Anteproyecto de Reforma del Código Civil peruano de 1984, que propone un conjunto de cambios a las normas sobre responsabilidad civil. La aprobación de las mismas implicaría un cambio absoluto en cuanto a los parámetros sobre los que se erigen los elementos de dicha institución actualmente, y por consiguiente, también una afectación al régimen de responsabilidad del empleador en cuanto a la SST.

9.3.1.1 La graduación de la culpa en la normativa general y su incidencia sobre el factor de atribución en el régimen de la Seguridad y Salud en el Trabajo

La normativa del Código Civil en responsabilidad por inejecución de obligaciones, establece que el deudor que incumple deberá encargarse de la reparación de los daños, según el grado de culpa con la cual este haya incurrido. Así, en el supuesto que su conducta califique bajo el concepto de culpa leve, deberá asumir los menoscabos que podían haberse previsto al momento que contrajo la obligación. En cambio, si fuese por culpa inexcusable o dolo, dicha limitación será inaplicable, por lo que el deudor deberá encargarse de reparar la totalidad de los daños que fuesen consecuencia inmediata y directa de su inejecución (Código Civil,

1984, art. 1321). Se presumirá *iuris tantum* que el deudor incumplió su obligación bajo una conducta de culpa leve, siempre que el acreedor no demuestre un grado mayor de negligencia (culpa inexcusable o dolo) y el deudor no acredite su diligencia (Código Civil, 1984, art. 1329).

La graduación de la culpa tiene como objetivo que las partes asuman cierto nivel de riesgos sobre ellas mismas, de manera que el acreedor solo sea reparado por la totalidad de los daños de los que fuese víctima cuando el deudor haya actuado con culpa inexcusable o dolo. Dicha comprensión parece adecuada dentro de un régimen que protege exclusivamente intereses patrimoniales, puesto que la afectación leve de los mismos resulta parte del tráfico comercial común en el que se maneja la sociedad. Este no es el caso del régimen de la SST, cuyo principio de prevención establece que la finalidad esencial del mismo es que el empleador establezca medidas que protejan la vida, salud y bienestar de los trabajadores (Ley 29783, 2011, art. I). Se tratan de intereses fundamentales vinculados con la dignidad del ser humano, que gozan de tutela constitucional. En consecuencia, la reparación total de los mismos no puede estar sujeta a que el empleador actúe con culpa inexcusable o dolo. La indemnización completa debe mantenerse como garantía de la protección del derecho a la seguridad y salud de los trabajadores, por lo que no resulta adecuado la existencia de un nivel de culpa en estos casos.

Vinculado a lo anterior, cabe traer a colación que la normativa del Código Civil peruano de 1984 establece que los daños indemnizables en el caso de la culpa leve se circunscriben solo a las afectaciones que pudiesen haberse previsto al momento en que el deudor contrajo la obligación. Su aplicación resulta pertinente en el caso de acuerdos donde las partes puedan prever desde un inicio los riesgos a los cuales se enfrentan al comprometerse. Por ello, cuando hayan contravenido la diligencia ordinaria requerida al incumplir su obligación, es razonable que recaiga sobre estos el deber de indemnizar todos los daños que pudieron preverse desde el inicio. Tal disposición no se condice con el principio de responsabilidad del régimen de la SST, el cual establece que el empleador deberá asumir las implicancias que deriven del accidente de trabajo (Ley 29783, 2011, art. II). La norma especial no hace distinción respecto a los daños a ser reparados: abarca a todos los que surjan como

consecuencia del infortunio. Ello, como consecuencia que el deber de seguridad implica la constante evaluación de los riesgos, que pudiendo no ser previsibles al inicio del contrato de trabajo, con posterioridad lo fueron.

El hecho que la graduación de la culpa de la normativa general no sea aplicable completamente al régimen de la SST es manifiesta en la jurisprudencia. Dentro de los pronunciamientos judiciales expuestos en la primera etapa de casos sobre responsabilidad civil (ver punto 9.2.3), es evidente que los Magistrados no suelen distinguir el nivel de negligencia del empleador para determinar qué daños se encuentran exigidos a indemnizar. Y, en el supuesto lo hagan, llegan a considerar que cualquier comprobación de imprudencia a las obligaciones de seguridad es equivalente a hablar de culpa inexcusable. Por tal motivo, la presunción de culpa leve que ampara el Código Civil de 1984 es irrelevante en estos casos, y por el contrario se asigna al empleador hallado como responsable, de la reparación absoluta de todos los daños derivados del accidente de trabajo. Dicha situación implicaría concluir que toda conducta contraria a la diligencia del empleador es una contravención al grado más básico de cuidado que este debe tener, por lo que calificará como negligente grave. Esta circunstancia acredita la ineficacia de un sistema de graduación de culpa en el régimen de la SST, ya que la necesaria protección de los trabajadores implica que todos los cuidados a desarrollar sean considerados de carácter fundamental o básico. Además, demuestra que es inútil restringir el grado de los daños indemnizables en cuanto al criterio de previsibilidad, pues en atención al principio preventivo y de responsabilidad, el empleador debería asumir la implicancia de todos los daños, siempre que se evidencie la concurrencia de cada uno de los elementos de la responsabilidad civil en el empresario.

9.3.1.2 La propuesta de modificación de las normas generales sobre responsabilidad civil y su incidencia sobre el factor de atribución en el régimen de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Mediante Resolución Ministerial N° 0300-2016-JUS, se constituyó el Grupo de Trabajo de Revisión y Mejora del Código Civil peruano de 1984, a fin que realice una propuesta de modificación de la norma mencionada. En el año 2016, dicho Grupo presentó al Ministerio

de Justicia y Derechos Humanos, el texto de la versión final del Anteproyecto de Reforma del Código Civil. Si bien este documento se encuentra en actual revisión por parte de la entidad señalada, su contenido comprende un conjunto de relevantes modificaciones al régimen general de la responsabilidad civil por inejecución de obligaciones.

Así las cosas, los artículos 1314 y 1321 del Código Civil, que disponen el carácter subjetivo de la responsabilidad civil, han sido materia de modificación por parte del Anteproyecto, a tal punto que proponen el reemplazo de dicho carácter por uno meramente objetivo. Evidentemente, dicha circunstancia tendría incidencia en el régimen de la SST, puesto que la aplicación supletoria de las normas generales del Código Civil peruano de 1984 generaría que la responsabilidad del empleador se fundamente también bajo un factor objetivo. Es decir, se atribuya el deber de indemnización con la sola evidencia que el trabajador fue víctima de un accidente laboral.

9.3.1.2.1 La propuesta modificatoria del artículo 1314 del Código Civil

De acuerdo con el Anteproyecto, el contenido del artículo 1314 sería modificado, en atención a la propuesta descrita a continuación:

Artículo 1314.- Responsabilidad por inejecución de obligaciones. Límite

1. El deudor que no ejecuta la prestación conforme a lo establecido en el artículo 1220 responde por los daños y perjuicios. 2. El deudor no responde si acredita que la inejecución de la prestación se produjo por causa no imputable, salvo que lo contrario esté previsto expresamente por la ley o por el título de la obligación (Anteproyecto de Reforma del Código Civil peruano de 1984, art. 1314, inc. 1 y 2).

De acuerdo con el proyecto de la norma citada, el deudor solo podría eximirse de responsabilidad cuando acredite que la inejecución se debió a una causa no imputable, la cual solo podrá ser comprendida como el evento que objetivamente impide que se cumpla

de manera adecuada la obligación¹⁶⁹. En tal sentido, la diligencia que haya desarrollado el deudor dejaría de tener relevancia en este caso, salvo que dicho factor se encuentre amparado en la norma especial de la materia.

Según la Exposición de Motivos del Anteproyecto de Reforma del Código Civil peruano de 1984 (2016), esta proposición modificatoria correspondería al objetivo del legislador de constituir un régimen general de responsabilidad que no se sujete al análisis de la conducta del deudor que incumple su obligación. Conforme a ella, dicho sujeto al asumir una obligación garantiza la ejecución absoluta de la misma. Por tanto, los daños derivados de la inejecución de su compromiso deberían ser respondidos en su totalidad por este. En base a ello, se propone la aplicación exclusiva de un factor de atribución objetivo como elemento de la responsabilidad por inejecución de obligaciones.

El traslado del criterio objetivo sobre el régimen de la SST implicaría que el empleador sea responsable del accidente de trabajo que haya afectado a su trabajador, con la sola acreditación del daño. Esta aplicación sería acorde con la interpretación del artículo 53 de la Ley 29783 establecida por la Corte Suprema a través de la Casación Laboral N° 4258-2016 Lima, pues ambas reconocen que la responsabilidad se asigna independientemente de la conducta que haya desplegado el empleador en la ejecución de su deber de seguridad.

Cabe destacar que la propuesta normativa del artículo 1314 del Código Civil resulta completamente adecuada, puesto que reconoce la aplicación del factor de atribución objetivo en el supuesto que no exista una norma especial que regule dicho elemento de manera distinta en un régimen específico. En ese sentido, el legislador reconoce que si bien la regla general es que el sujeto que incumple su obligación debe indemnizar los daños derivados de

---

¹⁶⁹ Según el Anteproyecto, el artículo 1315 del Código Civil sería modificado, de manera que su contenido comprenda la siguiente disposición: “Artículo 1315.- Causa no imputable: 1. La causa no imputable consiste en un evento extraordinario e irresistible, que impide la ejecución de la obligación o determina su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso. 2. El caso fortuito o la fuerza mayor, el hecho determinante de tercero y el hecho determinante del acreedor son supuestos de causa no imputable” (Anteproyecto de Reforma del Código Civil peruano de 1984, art. 1315). En base a ello, la propuesta normativa referiría que la única razón por la cual se puede eximir de responsabilidad al deudor es el evento que cumpla con las características descritas en el artículo citado, al cual se le otorgará la calificación de causa no imputable.

este, pueden existir casos excepcionales en los cuales la regla aplicable sea distinta, pudiendo tener asidero la necesaria evaluación de la conducta del sujeto para atribuir responsabilidad.

9.3.1.2.2 La propuesta modificatoria del artículo 1321 del Código Civil

De acuerdo con el Anteproyecto de Reforma del Código Civil peruano de 1984, el contenido del artículo 1321 sería modificado, de conformidad con los términos siguientes:

Artículo 1321.- Indemnización por responsabilidad por inejecución de obligaciones

1. La indemnización por la inejecución de la obligación o por su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso corresponde todos los daños previsibles al tiempo en que ella fue contraída siempre que sean consecuencia directa de tal inejecución. 2. Si la inejecución de la obligación obedeciera a culpa inexcusable o dolo, el acreedor podrá solicitar adicionalmente los daños imprevisibles a título de pena privada (Anteproyecto de Reforma del Código Civil peruano de 1984, art. 1321).

Según el proyecto de norma citado, el nivel de los daños indemnizables dejan de estar sujetos al grado de negligencia con el cual haya actuado el deudor que incumple la obligación. De conformidad con su Exposición de Motivos del Anteproyecto de Reforma del Código Civil peruano de 1984 (2016), la razón de esta modificación subyace en el hecho de considerar que, toda vez que la responsabilidad civil está circunscrito al factor de atribución objetivo, quien asuma una obligación podrá establecer el nivel de riesgo que está dispuesto a asumir. En tal sentido, la inejecución de su compromiso lo hará responsable de indemnizar por los daños que se haya comprometido desde un inicio. Así, por regla general, la persona debería responder por los daños que fuesen previsibles al instante que acordó obligarse. En atención a lo anterior, la conducta negligente o dolosa del deudor deja de tener asidero dentro del régimen general de responsabilidad civil. Pese a ello, el proyecto de norma los reconoce como un supuesto de sanción civil pecuniaria, que consiste en la obligación de indemnizar la totalidad de daños, incluyendo los imprevisibles, siempre que el acreedor los solicite por evidenciar que el deudor incumplió su obligación con culpa inexcusable o dolo.

El contenido de la modificación propuesta al artículo 1321 del Código Civil no se condice con las características esenciales del régimen de SST. Las obligaciones de seguridad que este le asigna al empleador no se limitan a la protección de los trabajadores contra los riesgos laborales existentes al momento que celebran el contrato. Por el contrario, el carácter preventivo del SGSST exige que el empleador se mantenga en constante identificación de los riesgos, a efectos de establecer medidas idóneas para su eliminación y/o control adecuado. En el supuesto que incumpla con dicha obligación, es razonable considerar que a efectos de salvaguardar el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, se le asigne el deber de indemnizar la totalidad de los daños que genere su inejecución, no pudiendo existir una limitación de los mismos por un criterio temporal. Pese a ello, en el supuesto se apruebe la modificación del inciso 1 del artículo 1321 del Código Civil, por aplicación supletoria al régimen de la SST, se establecería que el empleador inejecutor de su deber de prevención se encuentre obligado solo a indemnizar los daños previsibles durante la celebración del contrato de trabajo.

Respecto al contenido del inciso 2 del artículo 1321 del Código Civil, el hecho que la conducta del deudor sea tomada en consideración solo para la el establecimiento de una sanción de carácter privado no es conforme con la lógica sobre la que se constituye el régimen de SST. En efecto, esta tiene como objetivo el mantenimiento del ambiente de trabajo saludable, para así proteger el derecho a la seguridad y salud en el trabajo de cada uno de los colaboradores del empleador. Por tanto, el carácter subjetivo de dicho sujeto no debería estar orientado más que a la evaluación de su diligencia en cuanto al cumplimiento del deber de seguridad. Es, pues, por dicha circunstancia que el nivel de los daños indemnizables tampoco debería depender de la identificación del grado de culpa o de dolo con la cual haya obrado el empresario, puesto que dicho sistema resulta solo adecuado en un régimen donde ambas partes celebran contratos en paridad de condiciones: situación que no es aplicable en un contrato de trabajo, caracterizado por que el empleador goza de condiciones de poder y económicas superiores a las del trabajador.

9.3.2 La problemática de la aplicación del factor de atribución objetivo mediante pronunciamientos judiciales

La insuficiente regulación del régimen de la SST respecto a la responsabilidad del empleador ha generado que los jueces supremos busquen una interpretación a la luz de las normas del derecho común. Así, a través de la Casación Laboral N° 4258-2016 Lima, la Sala Suprema estableció en amparo del artículo 22 del Decreto Supremo 017-93-JUS, que debía comprenderse con carácter vinculante que el artículo 53 de la Ley 29783 dispone que todo accidente de trabajo sea atribuido al incumplimiento del empleador de su deber de seguridad. Según los Magistrados Supremos, existen actividades laborales que implican un riesgo a la vida y salud de los trabajadores, por lo que a pesar que conforme a las normas de responsabilidad contractual debiese aplicar el criterio de imputación subjetivo, dicha característica justifica que en este caso la responsabilidad se sujete al carácter objetivo. En consecuencia, la Suprema decidió determinar tal interpretación como la regla general dentro del régimen de la SST.

Con posterioridad a ello, la Sala Suprema junto con la Segunda Sala, celebraron el VI Pleno, cuyo acuerdo sobre la interpretación del artículo 53 de la Ley 29783 se circunscribió al mismo criterio expuesto por la Casación Laboral N° 4258-2016 Lima. Así, se dispuso que el empleador era garante de la seguridad de los trabajadores, y por ende, responsable absoluto de todo evento dañoso que estos sufran en el centro laboral. En base a esta afirmación, los jueces supremos han manifestado su convencimiento que, la Ley 29783 expresa que el empleador no puede eximirse de responsabilidad bajo ninguna circunstancia, incluso en el caso que el accidente laboral fuese consecuencia de la negligencia del trabajador (Arévalo, 2018).

Respecto a los alcances de la interpretación establecida por los jueces supremos, Javier Arévalo (2018) menciona que, de la literalidad de la Ley 29783, se desprende que el empleador tiene a cargo el deber de garantizar la seguridad, lo cual implica la protección absoluta a su personal durante todo el tiempo. Así, cualquier accidente que sufra un trabajador será atribuible al empresario, independientemente que este último haya cumplido

con sus obligaciones o que el daño sea imprudencia del primero. Agrega que, el empleador es responsable del accidente por negligencia del trabajador, ya que fue él quien lo contrató. Al momento del proceso de selección, pudo realizar evaluaciones para identificar el grado de diligencia del mismo, por lo que al contratarlo asumía los riesgos que implicase tenerlo en su centro de trabajo. Lo único que difiere en este caso es el monto a reparar, ya que será reducido proporcionalmente al modo en que influyó la imprudencia del trabajador.

El primer problema que se desprende de la aplicación jurisprudencial del factor de atribución objetivo en el caso de la responsabilidad del empleador por accidentes de trabajo, tiene que ver con la incongruencia que la Corte Suprema ha llegado a establecer mediante sus pronunciamientos. Previo a la explicación, debe recordarse que son considerados infortunios laborales tanto a los accidentes de trabajo como a las enfermedades profesionales. En cuanto a los primeros, en el año 2017 los magistrados de la Sala y la Segunda Sala realizaron el VI Pleno, mediante la cual se acordó que la responsabilidad aplicable al empleador era de carácter objetivo, esto es, que basta con la evidencia del daño para atribuirle a este el deber de indemnizar a la víctima. No obstante, en el año 2012, los jueces de las Salas de Derecho Constitucional y Social Permanente y Transitoria de la Corte Suprema ya habían decidido la interpretación de la responsabilidad del empleador aplicable a las enfermedades profesionales, llegando a considerar que esta se regía por las normas del Código Civil sobre responsabilidad contractual, y por ende, bajo el criterio de imputación subjetivo. A la luz de lo expuesto, surge la disyuntiva de por qué la Suprema ha considerado que en la responsabilidad por accidentes de trabajo aplica la responsabilidad objetiva; mientras que en enfermedades profesionales, la responsabilidad subjetiva, si es que ambos casos representan infortunios laborales cuya regulación está amparada en el artículo 53 de la Ley 29783. Esta incongruencia genera mayores inseguridades de las cuales se buscó evitar a través de la celebración de los plenos jurisdiccionales.

En segundo lugar, sobre el contenido del VI Pleno, León (2018) refiere que el acuerdo plasmado representa la extinción del criterio de imputación subjetivo y la imposibilidad del empleador para exonerarse de responsabilidad por causas objetivas. La decisión de la Corte Suprema representa el acogimiento de la perspectiva del deber de seguridad como una

protección general. Al respecto, cabe recordarse que tal criterio estaba justificado al inicio del surgimiento de la teoría jurisprudencial del deber de protección, ya que no existía régimen complementario (como lo es la seguridad social de salud o los seguros privados) que permitiese la reparación de los infortunios laborales (ver punto 6.1.2). En la actualidad, dicho sentido garantista absoluto no tiene asidero en un escenario donde el régimen de la SST busca promover la prevención de los daños en lugar de repararlos. Por tanto, el deber de seguridad del empleador se encuentra sujeto a lo que resulta razonable y factible, lo que implica que la responsabilidad del mismo dependa de la identificación de su conducta negligente respecto de lo que el marco normativo le asignó.

Finalmente, la decisión de la Corte Suprema equivale a un desincentivo a la función preventiva del régimen de la SST, puesto que la asignación absoluta de los costos de cualquier daño laboral, a pesar que el empleador hubiese sido diligente, fomenta a que este prefiera no cumplir su deber de seguridad. Así lo señala Bustamante (2018), quien afirma lo siguiente:

Insistir en objetivar la responsabilidad en materia de seguridad y salud en el trabajo o, peor aún, sostener que esta es objetiva, generaría indefectiblemente un desincentivo entre los empleadores en desplegar medidas de prevención a favor de la seguridad y salud de su personal (p. 177).

Bajo dicho escenario, el criterio de imputación objetivo en el caso de la responsabilidad del empleador se traduce en un incremento de costos a la empresa, lo cual fomenta la informalidad laboral (León, 2018). Esto es, que se prefiera dirigir la inversión orientada a la prevención de los accidentes de trabajo hacia una función que económicamente más eficiente, ya que se de todos modos el empresario deberá reparar los menoscabos del personal. Este no representa un mecanismo idóneo de asignación de riesgos, por lo que su aceptación permanente solo generará que la finalidad del régimen de la SST, la cual implica que los riesgos no alcancen a convertirse en daños irreparables, sea imposible de alcanzar.

Como se observa, la problemática actual en cuanto a la determinación del factor de atribución aplicable a la responsabilidad del empleador por accidentes de trabajo es desalentadora. La configuración de sus elementos por referencia supletoria de las normas del Código Civil peruano de 1984 resulta insuficiente y no atienden al sentido del régimen de la SST. Por su parte, la interpretación jurisprudencial desarrollada por la Corte Suprema no deja de ser discordante, así como tampoco se condice con la finalidad preventiva del marco referido. Evidentemente, ambos problemas derivan de la falta de comprensión jurídica del legislador y los jueces respecto de los valores y fines sobre los que se erige la SST. Por ello, las normas tradicionales de responsabilidad civil no alcanzan la efectividad que requiere dicho régimen. Al respecto, Bustamante afirma que “ni por razones sociales o jurídicas, puede ser admisible que un sistema que nació para un momento determinado sea utilizado para resolver cuestiones de los tiempos en que vivimos” (p. 177). Ante dicha situación, surge la necesidad que el legislador se pronuncie sobre los alcances del artículo 53 de la Ley 29783, a efectos de precisar la configuración de sus elementos, incluyendo así de manera expresa cuál es el factor de atribución aplicable a la responsabilidad del empleador.

10 PROPUESTA DE REFORMA NORMATIVA DE LA LEY 29783, RESPECTO AL FACTOR DE ATRIBUCIÓN APLICABLE EN LA RESPONSABILIDAD CIVIL DEL EMPLEADOR

El presente capítulo tiene el objetivo de concluir el trabajo, a partir de la identificación del factor atributivo más idóneo de ser aplicado en la responsabilidad civil en SST, de manera que se proponga su inclusión en el texto del artículo 53 de la Ley 29783 mediante una reforma normativa.

Cabe recordar que la responsabilidad civil requiere de una razón o título que justifique que los daños de los cuales es víctima una persona sean asumidos por otra. Al respecto, Espinoza (citado por Herrera, 2006) señala que “el factor de atribución de la responsabilidad depende de la carga ideológica que inspire el modelo jurídico” (p. 458). Es decir, que para hallar una solución adecuada respecto al criterio bajo el cual responderá el empleador por los accidentes de trabajo, resulta pertinente considerar como principal fuente al régimen jurídico de la SST. La lógica sobre la que se configura dicho marco normativo sirve para identificar al criterio de imputación que permita el logro de sus fines.

10.1 El factor de atribución conforme a los alcances del régimen general de la Seguridad y Salud en el Trabajo

El régimen de la SST es el modelo normativo que el legislador ha configurado para tutelar el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores. Este es el derecho fundamental que protege la vida, la integridad personal, la salud y el trabajo de toda persona que realice labores. Por tanto, el goce del mismo implica el establecimiento de condiciones de trabajo dignas, que permitan el mantenimiento laboral en bienestar.

¿Cómo se alcanza la protección del derecho a la seguridad y salud de los trabajadores? a partir del establecimiento de medidas que prevengan afectaciones laborales. Se debe evitar que los riesgos del trabajo terminen por convertirse en daños, pues la reparación de los

misimos puede significar mayores menoscabos para el trabajador, el empleador y terceros. Dicha prevención no es absoluta. Por el contrario, se configura bajo el criterio de la razonabilidad y la factibilidad. Las medidas de seguridad deben orientarse a brindar la mayor protección posible al trabajador, siempre que ello sea objetivamente alcanzable. Esta idea es la base fundamental sobre la que se erige el modelo del régimen de la SST, pues considera que a través del mismo es posible alcanzar un ambiente laboral saludable.

La prevención, dentro de un contexto de razonabilidad, refiere que las medidas de seguridad deben circunscribirse a un sistema de gestión de riesgos laborales. Su objetivo es eliminar los riesgos desde su origen; cuando estos sean inevitables, se debe priorizar el control, mitigación de los riesgos y reemplazo de los bienes peligrosos, incluyendo además el otorgamiento de equipos de protección adecuados al personal. Para su realización, se requiere identificar los peligros y evaluar los riesgos, planificar las medidas adecuadas para contrarrestarlos, instaurarlas en el lugar de trabajo, evaluar su desarrollo y buscar la mejora continua del sistema de gestión. Dentro de la empresa, el empleador es el encargado de ejecutar dichas funciones en atención a su poder de dirección, mientras que el trabajador está llamado a cooperar y actuar conforme a las indicaciones del primero. Solo la coordinación de ambas partes permitirá alcanzar un ambiente de seguridad.

La prevención del régimen de la SST asigna una conducta diligente tanto al empleador como al trabajador. Esta consiste en actuar con razonabilidad en todo momento respecto a las medidas de seguridad, lo que implica que la conducta de ambos siempre debe estar orientada a evitar el surgimiento de infortunios laborales. El hecho que el régimen establezca una participación activa a cargo del empleador y el trabajador, evidencia que cada uno de ellos goza de cierto nivel de poder para evitar los riesgos laborales, por lo que les atañe un rol de seguridad adecuado conformado por un conjunto de obligaciones. Solo aquellos que cumplan con las mismas bajo una conducta de prudencia, calificarán como diligentes.

La finalidad última que motiva al legislador a establecer el régimen de la SST bajo el criterio de la diligencia, se encuentra en el hecho que la misma incentiva a que las partes mejoren su actividad preventiva. Debido a que es más adecuado alcanzar la tutela del derecho a la seguridad y salud, mediante la prevención que la reparación de los daños, se busca que el empleador invierta en niveles de protección idóneos para evitar que los trabajadores sufran

menoscabos a integridad y salud. Así, en tanto se perciba que dicho sujeto cumple con instaurar todas las medidas objetivamente posibles para prevenir un accidente, su conducta será considerada diligente, y por tanto, estará eximido de responsabilidad. Es evidente que existen riesgos inevitables que, incluso a pesar de la aplicación de las medidas más sofisticadas, conllevarán al acaecimiento de un daño laboral. Según el carácter razonable sobre el que se erige el régimen, estos no deben recaer sobre el empleador diligente, puesto que él agotó todos los medios objetivamente posibles para evitar el accidente.

En buena cuenta, los daños solo pueden ser asumidos por el empleador cuando este hubiese sido negligente en el cumplimiento de sus obligaciones. Referir lo contrario a ello sería contraproducente a la lógica que cimienta el régimen de la SST. En efecto, asignar la totalidad de los daños al empleador, independientemente del comportamiento que este hubiese desplegado, desincentiva a que este incurra en la inversión de las medidas preventivas que la propia norma le asigna. “Si adoptar medidas correctoras tras un accidente va a conllevar una especie de ‘admisión de culpabilidad’, en ese caso existe el riesgo de que la empresa prefiera no adoptar ninguna” (Ballester & Martínez, 2018, párr. sexto). En consecuencia, resultaría incongruente que la SST adopte un régimen de responsabilidad absoluta, cuando a la vez fomenta la prevención dentro de lo razonable y factible.

Los alcances generales del régimen expuesto tienen asidero en el marco jurídico de la CAN, que a través de la Decisión 584 ha reconocido que la protección de los trabajadores se basa en el modelo preventivo de los riesgos laborales. El contenido de dicha normativa goza de obligatoriedad dentro del ordenamiento jurídico peruano, por lo que la Ley 29783 se rige también conforme a estos criterios. Muestra de ello es la inclusión de la prevención como principio fundamental de su marco jurídico, al cual la ley refiere como el deber del empleador de establecer los medios y condiciones que protejan a los trabajadores dentro del centro laboral (Ley 29783, 2011, art. I). Este se concreta a través de la instauración de un sistema de gestión de riesgos, dirigido a contrarrestar todos los componentes que puedan generar daños al trabajador, a partir de acciones que prioricen la eliminación de riesgos evitables y el control de los inevitables (Ley 29783, 2011, art. 21). Dicho modelo acredita que la protección no es absoluta, sino que se trata de un aseguramiento de los medios adecuados para salvaguardar el bienestar del trabajador.

El principio de prevención descrito en la Ley 29783 fundamenta el deber de seguridad del empleador, que consiste en cumplir las obligaciones correspondientes al SGSST (artículo 17 al 47), así como también la garantía y la protección de los trabajadores (artículo 48 al 71). Todas estas deben ser ejecutadas en un marco de razonabilidad, lo que implica que el empleador despliegue todas las medidas objetivamente posibles para alcanzarlas, incluyendo aquellas que no estando descritas expresamente, supongan la prevención del accidente de trabajo en el caso concreto. El cumplimiento adecuado de dichas obligaciones supone un estándar de cuidado prudente para que no surja un daño al trabajador. Esto es, que bajo la instauración de dichas medidas es menos probable que se origine una afectación laboral, toda vez que los riesgos han sido tratados bajo un proceso de gestión que la norma exige. Evidentemente, ello no representa tener la garantía inequívoca que el riesgo no terminará por convertirse en un accidente, sino por el contrario, solo aseguran que el empleador ha dirigido su conducta para brindar la mejor protección posible a su personal.

El cumplimiento de las obligaciones que la Ley 29783 establece a cargo del empleador asigna a este el calificativo de “empleador diligente”. Así lo ha mencionado el VI Pleno (ver sub capítulo 7.2.3), que precisa que las medidas de seguridad que implementa el empresario en reconocimiento de la normativa, deben orientarse a salvaguardar la vida del trabajador, por lo que no basta con ejecutar las obligaciones en su literalidad, sino adecuarlas a la situación en concreto a la que se enfrenta la empresa. Esto solo confirma que el régimen de la SST promueve la diligencia debida del empleador en el cumplimiento de su deber de seguridad. A la luz de lo expuesto, es razonable considerar que ante el surgimiento de un accidente de trabajo, el modelo preventivo exigirá que el análisis de la responsabilidad civil del empleador esté sujeto a la evaluación prioritaria de su conducta desplegada para prevenir los riesgos laborales. Así las cosas, resulta evidente que en materia de la SST el carácter subjetivo del empleador tiene valor relevante para la identificación del responsable por el accidente de trabajo.

En base a los alcances del régimen de la SST que han sido descritos previamente, cabe realizarse el cuestionamiento sobre cuál es el factor de atribución que se condice con el sentido de su marco normativo. De acuerdo a la lista señalada en el sub capítulo 9.1.2, en general existen dos tipos de criterios bajo los cuales se puede justificar la atribución de responsabilidad. El primero, denominado como modelo subjetivo, refiere que la imputación

se sujeta a la evidencia de la conducta negligente o dolosa del causante del daño. Dicho criterio resulta adecuado para los casos en que la regulación busca promover la prevención en lugar de la reparación de los menoscabos, pues su aplicación incentiva que el sujeto obligado tome las medidas adecuadas para asegurar que no se originarán afectaciones. El segundo tipo corresponde al criterio objetivo, y justifica la imputación de la responsabilidad ante la sola evidencia del daño. Su aplicación resulta pertinente cuando el único objetivo del régimen sea alcanzar la reparación absoluta de la víctima, mas no se priorice la prevención.

Es evidente que el carácter preventivo que fundamenta a la SST se condice con el factor de atribución subjetivo. Solo cuando el empleador hubiese inobservado su deber de seguridad deliberada o imprudentemente, deberá cargar con la responsabilidad de indemnizar el accidente del cual fue víctima el trabajador. Bajo este esquema, es necesario que la atribución requiera del contraste de la conducta real del empleador frente al estándar de comportamiento exigible que emana de la normativa. Dicha conclusión es acorde con el principio de responsabilidad (Ley 29783, 2011, art. II), ya que una vez que sea acreditada la conducta negligente del empleador, este asumirá la totalidad de las implicancias derivadas de la afectación laboral.

Así las cosas, la interpretación de los alcances del régimen de la SST permite que se desprenda la comprensión que la responsabilidad civil del empleador está circunscrita al factor de atribución subjetivo. El significado esencial de dicha afirmación es, que el empresario asumirá los daños del trabajador cuando estos hubiesen sido consecuencia del incumplimiento de su deber de seguridad bajo una conducta negligente o dolosa.

10.2 El factor de atribución conforme al tipo de obligación correspondiente al empleador

10.2.1 La clasificación de las obligaciones por el riesgo asumido y su incidencia en la responsabilidad civil contractual

Las obligaciones pueden ser objeto de distintas clasificaciones. Entre ellas se encuentra la que hace distinción entre obligaciones de medios, de resultados y de garantía. Esta clasificación permite identificar en qué casos el incumplimiento será atribuible bajo carácter

subjetivo u objetivo. Por ende, la doctrina laboral ha solido referirse a esta para identificar qué tipo de obligaciones comprende el deber de seguridad y por tanto, qué tipo de factor de atribución es aplicable a la responsabilidad civil por infortunios laborales.

Cabe destacar que la clasificación descrita solo es aplicable para el caso de las obligaciones de hacer. Estas pueden ser analizadas en atención a la conducta del deudor. En cambio, las obligaciones de dar, siempre se tratarán de obligaciones de resultados. Es decir, que si no son cumplidas conforme a lo acordado, el deudor calificará como responsable (Mariño, 2015).

Debido a que la presente investigación se circunscribe a analizar el factor de atribución correspondiente en la responsabilidad civil del empleador, es pertinente señalar las principales características por las cuales las obligaciones califican como de medios, de resultados o de garantía.

10.2.1.1 Característica común sobre la que se fundamenta la clasificación de las obligaciones por el nivel de riesgo asumido

Previo a describir las características de cada una de las obligaciones referidas, es necesario señalar que en toda relación obligatoria derivada de un contrato existe un acreedor interesado en obtener un beneficio determinado, y un deudor cuyo comportamiento dirigirá a satisfacer efectivamente el resultado esperado del primero. Por ello, independientemente que una obligación califique como de medios, resultados o garantía, la conducta del sujeto señalado siempre deberá procurar que se ejecute el interés del acreedor. La característica descrita no obsta a reconocer que en toda relación contractual se mantiene el riesgo que el beneficio buscado no sea posible de alcanzar, debido a diversas contingencias que pueden ocurrir durante el tiempo en que se ejecutan las prestaciones. Es ahí donde el régimen contractual o normativo regulador del contrato tiene la función de establecer el nivel de los riesgos que asume el deudor cuando deriva un daño al acreedor como consecuencia de su incumplimiento. Por ende, si bien el primero está comprometido a seguir su conducta de la

manera más adecuada para satisfacer al segundo, ello no implica que aquel asumirá la totalidad de los costos derivados del menoscabo del cual haya sido víctima este. En consecuencia, cuando el riesgo acontecido no esté dentro del ámbito que debe asumir el deudor, quien se encargará de soportar el mismo es el acreedor (Schopf, 2017).

10.2.1.2 Sobre las obligaciones de medios

Son consideradas obligaciones de medios aquellas que asignan al deudor el deber de emplear la diligencia que procure al acreedor el resultado requerido (Schopf, 2017). Dicha afirmación evidencia que este tipo de obligaciones tiene relación directa con el concepto de actuación diligente, que supone la sujeción de la conducta del deudor al estándar de cuidado que el régimen jurídico le requiere, pues comprende que a partir del mismo se alcanza la satisfacción del interés del acreedor. Por tanto, la obligación se cumple cuando el primero ejecuta su prestación conforme a las reglas de la prudencia adecuada, independientemente de si logra o no el resultado útil del segundo (López, 2000). Esto quiere decir que si a pesar de lo anterior se origina un daño contra el bienestar del acreedor, el deudor está eximido de incurrir en la reparación, pues él ha cumplido con la diligencia aplicable a su comportamiento. Y por consiguiente, deberá ser la víctima quien asuma las consecuencias derivadas del menoscabo.

La diligencia a la cual refiere toda obligación de medios permite afirmar que la conducta del deudor no está constreñida a realizar prestaciones que superen el criterio de la razonabilidad. Por ello, incluso cuando se concluya que el daño acontecido pudo haber sido evitado a través de la aplicación de medidas superiores al estándar de conducta exigible, la actuación del sujeto referido mantendrá su calificación de diligente. De la misma manera, cuando el menoscabo surja como consecuencia de un suceso desconocido y por ende, resulte imprevisible incluso cuando el sujeto haya obrado de forma prudente, no podrán atribuirse los perjuicios a la conducta del mismo. Ello, porque los riesgos asumidos por el deudor están circunscritos al ámbito de lo razonable, lo que significa que su responsabilidad en materia civil estará excluida cuando este acredite y compruebe que actuó bajo un comportamiento diligente.

En atención a las enunciaciones previas, se desprende que la responsabilidad civil contractual del deudor en el caso de las obligaciones de medios solo surge cuando el daño del cual haya sido víctima el acreedor derive de la negligencia del primero. Como fue mencionado anteriormente al referirnos al concepto del factor de atribución, el comportamiento imprudente o contrario a la diligencia que el régimen requiere del sujeto, constituye el fundamento de la responsabilidad subjetiva o también llamada responsabilidad por culpa. Por consiguiente, el modelo de atribución de la responsabilidad civil que corresponde ante el incumplimiento de las obligaciones de medios es el subjetivo. Así lo corrobora Schopp (2017), quien refiriéndose al tema explica lo siguiente:

En las obligaciones de medio la responsabilidad civil del deudor está siempre condicionada a la calificación de su comportamiento como negligente o culpable, de manera tal que su responsabilidad civil es inequívocamente una responsabilidad por culpa o negligencia (p. 442).

En definitiva, lo anterior confirma que el deudor no califica como responsable civil del daño, si es que acredita su diligencia debida y/o que el infortunio fue producto de un caso fortuito o fuerza mayor (Schopf, 2017).

10.2.1.3 Sobre las obligaciones de resultados

Son obligaciones de resultado todas aquellas donde el deudor asegura al acreedor que aquel alcanzará el beneficio útil de este (Schopf, 2017). Ello se traduce en que el compromiso del sujeto obligado no se limita a ejecutar su prestación conforme a la diligencia adecuada, sino que se extiende a alcanzar ineludiblemente la satisfacción del interés del acreedor. En este caso, el deudor asume todos los riesgos que incidan durante el desarrollo de la obligación, excepto los que se encuentren fuera del ámbito de su control. Por consiguiente, las obligaciones de resultado solo se considerarán cumplidas cuando el deudor alcance el beneficio deseado por el acreedor, e incumplidas cuando dicho objetivo no es logrado

(López, 2000). Así, los daños a este último que deriven de la inejecución del primero originarán en este el deber de asumir la reparación integral del afectado.

Por lo expuesto, la responsabilidad civil del deudor en materia de las obligaciones de resultado estará sujeta al incumplimiento de la prestación a favor del acreedor. En este caso, la persona obligada no podrá eximirse de la reparación mediante la prueba de su actuación diligente, lo que significa que en este tipo de obligaciones no aplica el modelo de responsabilidad por culpa o negligencia. Por el contrario, el modelo de atribución vinculado a las obligaciones de resultado es el de la responsabilidad objetiva o en estricto, cuya procedencia del deber de reparación está circunscrita a la demostración del daño cierto. Cabe precisar que, toda vez que el nivel de los riesgos asumidos por el deudor se encuentra circunscrito a su ámbito de control, este solo puede exonerarse de responsabilidad cuando el menoscabo sea consecuencia de un caso fortuito o de fuerza mayor, ya que los mismos son imposibles de prever (Schopf, 2017).

10.2.1.4 Sobre las obligaciones de garantía

Son obligaciones de garantía aquellas donde el deudor se compromete frente al acreedor a asumir la totalidad de los riesgos que puedan derivarse del incumplimiento de su prestación, independientemente si estos se encuentran dentro o no de su ámbito de control. Ello significa que en este tipo de obligaciones, el deudor debe reparar la totalidad de los daños, incluyendo a los que se originan por un caso fortuito o de fuerza mayor (Schopf, 2017). En dicho sentido, se considera que la responsabilidad civil en materia de las obligaciones de garantía es de carácter absoluto, puesto que solo basta evidenciar la inejecución del resultado deseado para que los daños que ello irroge sean atribuidos al deudor. En efecto, este no podrá eximirse de la reparación acreditando que el menoscabo es consecuencia de un hecho externo e imprevisible, puesto que su garantía abarca todo evento dañino.

10.2.1.5 Criterios para la aplicación del tipo de obligación aplicable

La calificación de las obligaciones conforme a los tipos descritos previamente se encuentra supeditado a lo que disponga la voluntad de las partes y al régimen normativo que le sea aplicable según la naturaleza del acuerdo. En efecto, los contratantes son los sujetos más convenientes para determinar en ejercicio de su voluntad el nivel de riesgo que asumen en la ejecución de sus prestaciones. Asimismo, la normativa que regula la relación contractual puede establecer, ya sea de manera impositiva o supletoria a lo convenido por las partes, si las obligaciones a su cargo son de medios, resultados o garantía. Evidentemente, la determinación en este último caso por parte del legislador se sujeta a los intereses jurídicos sobre los que se configura el régimen normativo, de manera que la asignación del nivel de riesgos a cada parte esté circunscrito a alcanzar los resultados beneficiosos dentro de lo razonable (Garzón & Parada, 2015). En la realidad, no es común percibir en el contrato o la normativa el señalamiento expreso sobre el tipo de obligación correspondiente (López, 2000). Es por ello, que la doctrina propone ciertos criterios objetivos a partir de los cuales es posible identificar el tipo de obligación que emana del vínculo contractual. A continuación listaremos los más relevantes¹⁷⁰, para luego proceder con la descripción de cada uno de ellos:

- a) El nivel de certidumbre para alcanzar el resultado útil del acreedor.
- b) El nivel de participación de las partes.

10.2.1.5.1 Sobre el criterio objetivo del nivel de certidumbre para alcanzar el resultado útil del acreedor

Si bien toda obligación debe estar dirigida a satisfacer el interés perseguido por el acreedor, en todo contrato existe el riesgo que el resultado útil sea impedido de alcanzarse por diversos motivos. Por ende, obtener el objetivo deseado estará sujeto al grado de probabilidad que el

---

¹⁷⁰ Los criterios listados son señalados por el autor Carlos Lopez Fernandez en “Obligaciones de medios y de resultado”, y Daniel Garzón Arévalo y David Parada Vargas en “Las obligaciones de medio y de resultado y su incidencia en la carga de la prueba de la culpa contractual”.

deudor tiene para contrarrestar las contingencias potenciales que frustran su prestación (Garzón & Parada, 2015). De acuerdo a Massimo Franzoni (1998), ello depende de la posibilidad concreta del individuo, lo cual está determinado por el desarrollo técnico y científico de un momento específico, pues es conforme a dichos factores que el deudor podrá o no asegurar el cumplimiento ineludible de su obligación. En otras palabras, no se puede exigir que se logre un resultado que es naturalmente imposible de alcanzar o cuyas contingencias son inevitables. Así las cosas, existe una relación directamente proporcional en cuanto a la posibilidad de disponer de los elementos adecuados para evitar los daños y la probabilidad del alcanzar ineludiblemente el resultado útil a favor del acreedor: mientras menor sea la primera, también lo será la segunda. Cuando ocurre este caso, se identifica que existe un alto nivel de incertidumbre, lo que hace razonable que el deudor no deba comprometerse más que a cumplir su prestación conforme a una diligencia adecuada, por lo que su obligación calificaría como de medios. En el caso contrario, esto es, cuando se dispone de los elementos para efectivamente lograr el resultado y/o contrarrestar las contingencias, se podrá asignar al deudor una obligación de resultados.

10.2.1.5.2 Sobre el criterio objetivo del nivel de participación de las partes

El presente criterio de clasificación de las obligaciones está circunscrito a la evidencia del rol que desarrolla el acreedor dentro de la relación obligacional. Cuando el régimen jurídico que regula la relación contractual asigna una participación activa solo al deudor, alcanzar el resultado útil queda a la exclusiva y completa disposición de dicho sujeto, por lo que la satisfacción del acreedor depende totalmente de la actuación efectiva del primero. En ese sentido, el segundo deposita una absoluta confianza en el sujeto obligado que este logrará alcanzar la satisfacción de sus intereses. En este caso las obligaciones a cargo del deudor califican como de resultado. Por el contrario, en el supuesto que el régimen asigne también un rol activo al acreedor, se considera que su participación tiene incidencia en la ejecución de la prestación debida. Lo que implica que la certeza sobre el cumplimiento de la obligación dependerá también del modo de obrar del referido y no solo del deudor. Debido a que en este caso el resultado útil no depende solo de dicho sujeto, las obligaciones a su cargo calificarán como de medios (Garzón & Parada, 2015).

10.2.2 El tipo de obligación correspondiente al deber de seguridad del empleador en el régimen de la Seguridad y Salud en el Trabajo

De acuerdo con el marco normativo de la SST, el deber de seguridad es una obligación preventiva. Ello supone que el empleador debe evitar los infortunios en el trabajo, para lo cual se requiere que implemente todas las medidas y condiciones que aseguren el bienestar del trabajador. Dicho precepto general se desarrolla bajo un sistema de gestión de riesgos laborales, que comprende diversas acciones que bajo un orden de prioridad, buscan eliminar, controlar y/o minimizar la probabilidad de daños (Ley 29783, art. 21). Para que este modelo se concrete a la realidad de cada empresa, requiere que el empleador asuma una conducta diligente. Es decir, que aplique todas las estrategias a su alcance para evitar daños laborales, conforme a los parámetros que comprende la razonabilidad (ver punto 7.1.4). Bajo dicha afirmación, el deber de seguridad del empleador representa una obligación de medios, ya que su cumplimiento involucra la prestación de una diligencia.

Cabe precisar que, la Ley 29783 establece diversas obligaciones como parte del deber de seguridad del empleador. En su mayoría, se caracterizan por estar descritas de manera general, toda vez que suelen determinar solo los parámetros que el empleador debe seguir para alcanzar la prevención de los riesgos laborales. Evidentemente, estas son obligaciones de hacer, y requieren de la diligencia del empresario para concretarse en su centro de trabajo. Por tanto, son estas las obligaciones de medios. Por otra parte, la norma también alberga obligaciones específicas que, mayoritariamente, refieren a obligaciones de dar, como las correspondientes al otorgamiento del Reglamento de SST o del equipo de protección personal. Estas siempre calificarán como obligaciones de resultado, ya que la única manera de evidenciar el cumplimiento es a través de la ejecución en concreto, y no en la diligencia del empleador. Pese a ello, consideramos que podrían existir supuestos excepcionales que debido a las circunstancias en concreto, ameriten la evaluación de la conducta del empleador en estos casos.

Debido a que las obligaciones de seguridad refieren en esencia a un hacer preventivo, la doctrina suele calificarlas directamente como obligaciones de medios. Si es así, entonces el empleador solo será responsable cuando el accidente de trabajo sea consecuencia de su imprudencia o intención de generarlo. Esto es, que el factor de atribución aplicable en estos casos es naturalmente subjetivo. En ese sentido, dentro de un proceso de indemnización por daños y perjuicios, el empleador para eximirse de responsabilidad requiere demostrar que cumplió sus obligaciones bajo una conducta de diligencia debida.

No podría afirmarse que el deber de seguridad es una obligación de resultados, por el hecho que el régimen de SST no tutela una garantía de cuidado absoluto del trabajador. El principio de prevención acota que la obligación del empleador se circunscribe al desarrollo de los medios de protección adecuados, mas no a que el personal estará protegido de los riesgos que incluso son imposibles de percibir. Lo expuesto es acorde con el espíritu de la SST, que busca fomentar que el empleador cumpla sus actuaciones preventivas bajo una conducta diligente, a efectos de no tener que acarrear la totalidad de las implicancias que amerita la atribución de responsabilidad.

La determinación del deber de seguridad como una obligación de medios es acorde con los criterios sobre los que se basa la clasificación descrita en el presente sub capítulo. En primer lugar, las medidas que conforman la SST implican un alto nivel de incertidumbre sobre su efectividad. La posibilidad de identificar los riesgos laborales está limitada por los avances tecnológicos y los conocimientos especializados que existan en un momento determinado. En reconocimiento de ello, el carácter preventivo del deber de seguridad señala que las obligaciones que se deriven de este siempre estarán circunscritas a lo que resulte razonable y factible, lo que implica que para atribuirse responsabilidad al empleador deba evaluarse la conducta desplegada por este.

Finalmente, el deber de seguridad es una obligación de medios porque el régimen de SST asigna una participación activa tanto al empleador como al trabajador. El bienestar del trabajador no depende solo de la actuación que ejecute el empresario, puesto que cierto grado de probabilidad que los riesgos laborales se conviertan en accidentes de trabajo recae

también en los trabajadores. Es decir, que la conducta de estos también tiene incidencia sobre el mantenimiento de su integridad. En reconocimiento de ello, la SST refiere que cada trabajador tiene también obligaciones de prevención. Por tanto, la seguridad de medios de la empresa, llama a que el empleador solo sea responsable del accidente laboral si es que este hubiese resultado consecuencia de su comportamiento negligente o doloso.

10.3 El factor de atribución aplicable en los regímenes de Seguridad y Salud en el Trabajo internacionales

El Derecho Comparado es una disciplina útil para identificar las semejanzas existentes entre los ordenamientos jurídicos de diversos países. De ahí que sea pertinente la identificación de los alcances de los regímenes de SST que hayan decidido establecer su marco normativo bajo disposiciones similares al peruano. A partir del mismo, es posible evidenciar la utilidad resultante de la aplicación del factor atributivo subjetivo en cuanto a la responsabilidad del empleador por accidentes de trabajo.

10.3.1 La Seguridad y Salud en el Trabajo en el régimen jurídico colombiano

Colombia es uno de los países de América del Sur con mayor desarrollo normativo sobre el deber de seguridad del empleador, cuyo antecedente más próximo se evidencia en el Código Sustantivo del Trabajo, publicado en el año 1951. Esta norma aún vigente en la actualidad, reconoce que el deber de seguridad para con sus trabajadores es inherente a toda relación laboral¹⁷¹ (Código Sustantivo del Trabajo (Colombia): art. 56), e implica que ejerza diversas obligaciones dirigidas a mantener el bienestar laboral, como a continuación se indica:

---

¹⁷¹ “De modo general, incumben al {empleador} obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, y a éstos obligaciones de obediencia y fidelidad para con el {empleador}” (Código Sustantivo del Trabajo (Colombia): art. 56).

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. A este efecto en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias (Código Sustantivo del Trabajo (Colombia): art. 57, inc. 1, 2, 3).

En línea con los alcances del deber de seguridad del empleador, la Ley 9 del año 1979 establece que la salud de los trabajadores está vinculada con el bienestar no solo de estos, sino también con el desarrollo socio económico del país. Por ello, las acciones gubernamentales y civiles (empleadores y demás particulares) deben orientarse a su preservación y conservación¹⁷² (Ley 9 (Colombia): art. 81). Dicho concepto es el reconocimiento del carácter preventivo dentro de la seguridad laboral, por lo que se le asigna al empleador diversas obligaciones, entre las que destacan las siguientes:

- a. Proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, establecer métodos de trabajo con el mínimo de riesgos para la salud dentro de los procesos de producción...
- d. Adoptar medidas efectivas para proteger y promover la salud de los trabajadores, mediante la instalación, operación y mantenimiento, en forma eficiente, de los

---

¹⁷² “La salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socio-económico del país; su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario en las que participan el Gobierno y los particulares” (Ley 9 (Colombia):art. 81).

sistemas y equipos de control necesarios para prevenir enfermedades y accidentes en los lugares de trabajo (Ley 9 (Colombia): art. 84, inc. a, d).

Es innegable que los preceptos citados configuran al deber de seguridad como la obligación del empleador de establecer los medios adecuados para prevenir que los riesgos laborales terminen por afectar el derecho a la salud de los trabajadores, dentro de lo que resulte razonable. El criterio descrito concierne los intereses de trabajadores y empleadores, puesto que garantiza tanto el bienestar personal de los primeros como el desarrollo empresarial de los segundos.

Ahora bien, Colombia, al igual que Perú, es uno de los Países Miembros de la CAN. Con la entrada en vigencia de la Decisión 584, el legislador tuvo la función de armonizar la normativa colombiana en correspondencia con el contenido de la norma comunitaria. Es así que en el año 2012, se emitió la Ley 1562, mediante la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se establecen disposiciones en materia de Seguridad Ocupacional; y en el año 2015, Decreto Único Reglamentario 1072. Ambas se encargaron de determinar las obligaciones del empleador respecto a la instauración del SGSST dentro de la empresa. En esencia, estas normas especificaron las obligaciones con carácter general que el legislador colombiano había establecido muchos años antes, como conformantes del deber de seguridad del empleador. Cabe recordar que la regulación comunitaria sobre la SST está basada en el carácter preventivo de los riesgos laborales (ver sub capítulo 5.1), lo que se ajustó desde un inicio a la normativa laboral colombiana que establece que el empresario instaure medidas adecuadas en el lugar de trabajo para evitar infortunios laborales.

Debido a que el deber de seguridad del empleador en el marco jurídico colombiano está vinculado a la diligencia con la cual realice sus funciones preventivas, la atribución de responsabilidad civil por accidentes de trabajo se sujeta al carácter subjetivo, representado por la culpa en su modo de obrar. Así las cosas, el Código Sustantivo del Trabajo dispone lo siguiente:

Cuando exista culpa suficiente comprobada del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios pero del monto de ella debe descontarse el valor de las prestaciones en dinero pagadas en razón de las normas consagradas en este Capítulo (Código Sustantivo del Trabajo (Colombia): art. 216).

En atención a lo dispuesto, es resaltante dos características relevantes sobre el marco jurídico colombiano respecto a la protección del derecho a la seguridad y salud de los trabajadores. El primero de ellos refiere a la responsabilidad civil en materia de SST, cuyos elementos constitutivos se encuentran configurados bajo el contenido del artículo 216 del Código Sustantivo de Trabajo. Respecto al factor de atribución aplicable, se desprenden las siguientes consideraciones:

- a. La responsabilidad es de carácter subjetivo. Se atribuye responsabilidad al empleador por los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales de los cuales fuesen víctima sus trabajadores, siempre que al evaluar su conducta, se identifique que actuó con culpa suficiente en cuanto a su deber de seguridad. Dicho concepto abarca el comportamiento negligente y doloso del empleador.
- b. La culpa en estricto, que sea suficientemente comprobada atribuye la responsabilidad al empleador. No existe una distinción por niveles de negligencia que esté vinculada al grado de daños indemnizables. Es suficiente la identificación de la conducta inadecuada para asignar al empleador el deber de indemnizar la totalidad de los perjuicios.
- c. El trabajador es quien debe demostrar la culpa del empleador. De acuerdo al pronunciamiento de la Corte de Suprema de Justicia de Colombia, recaída en la sentencia de casación laboral señala que “la demostración del incumplimiento en la observancia de los deberes de protección y seguridad relacionados con los trabajadores es prueba suficiente de la responsabilidad del empleador (Sentencia de la Sala de Casación Laboral N° 42374: contenido, párr.1). Refiriéndose a esta sentencia, Moreno (2014) indica que “el éxito de la pretensión indemnizatoria está supeditado a la demostración de la culpa del empresario en la producción del resultado dañoso para el asalariado – La culpa patronal no es objeto de presunción alguna” (p.13).

La jurisprudencia ha reconocido el carácter descrito, por lo que la Corte Suprema de Justicia de Colombia al referirse a los alcances del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, señaló lo siguiente:

Cuando el empleador incumple culposamente dichos deberes derivados del contrato laboral, se presenta la responsabilidad de indemnizar por toda clase de perjuicios materiales o morales-, al trabajador que sufre la enfermedad profesional o el accidente de trabajo respecto de los daños que le fueran ocasionados con ese proceder. En otras palabras, la abstención en el cumplimiento de la diligencia y cuidado debido en las relaciones subordinadas de trabajo, constituye la conducta culposa que prevé la citada normativa legal (Sentencia SL5619-2016 Radicación N° 47907: consideraciones, párr. 12).

La segunda característica del marco jurídico colombiano es que, el trabajador que haya sido víctima del daño en el trabajo, podrá solicitar la indemnización por daños y perjuicios mediante la vía civil, respecto del valor del menoscabo que el seguro obligatorio de riesgos profesionales no hubiese cubierto. De acuerdo al Decreto-Ley 1295 de 1994¹⁷³, existe un seguro obligatorio en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que aplica de manera general para el trabajador que hubiese sido afectado por un daño. Si es que este pretendiese recurrir civilmente para acceder a una indemnización por el incumplimiento del deber de seguridad del empleador, deberá acreditar la culpa del mismo y que no hubiese sido reparado íntegramente por el seguro. La recurrencia de ambos elementos es completamente adecuada al principio de indemnización de los seguros y la búsqueda de la reparación total de la víctima. Evidentemente, la razón por la que se requiere acreditar de la conducta negligente del empleador en este último caso deriva del hecho que el régimen de SST está basado en la diligencia preventiva. Al respecto, la Corte Constitucional de Colombia reconoció la validez del factor de atribución subjetivo en la responsabilidad del empleador,

---

¹⁷³ “El Sistema General de Riesgos Profesionales, con las excepciones previstas en el artículo 279 de la *Ley 100 de 1993, se aplica a todas las empresas que funcionen en el territorio nacional, y a los trabajadores, contratistas, subcontratistas, de los sectores público, oficial, semioficial, en todos sus órdenes, y del sector privado en general” (Decreto Ley 1295 (Colombia): art. 3).

conforme el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, a través del siguiente considerando:

La responsabilidad que conlleva la indemnización ordinaria y total de perjuicios tiene una naturaleza subjetiva, de modo que, su establecimiento amerita, además de la demostración del daño a la integridad o a la salud del trabajador con ocasión o como consecuencia del trabajo, la prueba del incumplimiento del empleador a los deberes de protección y seguridad que, según lo señalado por el artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo, de modo general le corresponden. (Sentencia C-336/12: 4.2.2.4 considerando).

Como se observa, el legislador colombiano reconoció desde el año 1951 que el deber de seguridad del empleador implica un conjunto de obligaciones destinadas a la prevención de los riesgos laborales dentro de lo razonable. En ese sentido, ante el surgimiento de un accidente de trabajo es necesario que se evalúe la diligencia de dicho sujeto. A efectos de configurar un régimen autónomo en materia de responsabilidad del empleador, el legislador estableció en el Código Sustantivo del Trabajo que la indemnización está supeditada a que se demuestre suficientemente que el daño es consecuencia de la culpa del empresario. Así las cosas, el marco jurídico genera predictibilidad sobre el método de análisis que usarán los jueces a efectos de atribuir responsabilidad en esta materia. Por otro lado, incentiva a que el trabajador recurra a esta vía solo cuando tenga suficientes medios que acrediten el incumplimiento negligente. Y, finalmente, promueve a que el empleador busque cumplir sus obligaciones de SST, para que de esa manera no recaiga sobre él los costos derivados de los daños laborales.

10.3.2 La Seguridad y Salud en el Trabajo en el régimen jurídico chileno

Chile consagra el deber de seguridad del empleador a través del Código de Trabajo, cuya disposición inicial sobre la protección a los trabajadores señala lo siguiente:

El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir los accidentes y enfermedades profesionales (Texto refundido, coordinado y sistematizado del Código de Trabajo (Chile): art. 184, primer párrafo).

De acuerdo al texto de la norma, la protección que el empleador se encuentra obligado a brindar a sus trabajadores está circunscrita al modelo preventivo de la SST, la cual consiste en evitar el acaecimiento de accidentes y enfermedades profesionales. El legislador chileno asigna este deber al empleador, debido a que considera que es el único sujeto que ostenta los conocimientos y recursos suficientes para prevenir los daños laborales, por lo que su obligación consiste en contrarrestar los riesgos que fuesen propios de su actividad y técnicamente previsibles (Gajardo, 2014). Por consiguiente, la seguridad no se trata de una protección absoluta, sino por el contrario de una actuación conforme a la razonabilidad de las circunstancias.

Es indudable que el régimen jurídico laboral chileno ampara el criterio preventivo en materia de SST y por consiguiente, en el deber de seguridad del empleador. Ello ha sido confirmado por el Congreso Nacional, que durante el año 2011 aprobó el Convenio 187 de la OIT y fue promulgado por el Ministerio de Relaciones Exteriores mediante el Decreto 72. Este documento establece como una de sus principales estrategias la configuración de una política nacional que busque proteger a los trabajadores por medio del sistema de eliminación y control de riesgos, dentro de lo razonable y factible (Convenio 187: art. 2, inc. b). En ese sentido, la actuación preventiva del empleador también se encuentra dirigida hacia dicha estrategia, lo cual implica trabajar dentro de los estándares de la razonabilidad en la situación en concreto.

Ahora bien, respecto a la reparación de los infortunios laborales el legislador chileno ha considerado que este debe basarse bajo el criterio del resarcimiento integral y el “principio de complementariedad de las indemnizaciones” (Gajardo, 2015). Así, mediante la Ley

16744, se ha establecido un Seguro Social Obligatorio contra Riesgos de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, que abarca a todos los trabajadores, independientemente del nivel de riesgo de la actividad a la cual se desempeñen. Para su aplicación, no se requiere mayor evidencia que la del daño laboral del cual fuese víctima el trabajador. De esa manera, el régimen de seguridad social busca alcanzar la supervivencia del trabajador (Domínguez, 2011). En el supuesto que el monto de la pensión del seguro no cubra todos los daños, el afectado podrá actuar por la vía civil a efectos de requerir la reparación integral del menoscabo. Para ello, debe comprobarse la recurrencia de cada uno de los elementos que configuran la responsabilidad civil.

Así las cosas, en cuanto a la responsabilidad del empleador en materia de SST, la Ley 16744 establece de manera específica los términos bajo los cuales se justifica el traslado del costo de los daños laborales del trabajador hacia el empresario, de conformidad a la siguiente disposición:

Cuando, el accidente o enfermedad se deba a culpa o dolo de la entidad empleadora o de un tercero, sin perjuicio de las acciones criminales que procedan, deberán observarse las siguientes reglas:

a) El organismo administrador tendrá derecho a repetir en contra del responsable del accidente, por las prestaciones que haya otorgado o deba otorgar, y, b) La víctima y las demás personas a quienes el accidente o enfermedad cause daño podrán reclamar al empleador o terceros responsables del accidente, también las otras indemnizaciones a que tengan derecho, con arreglo a las prescripciones del derecho común, incluso el daño moral (Ley 16744 (Chile): art. 69).

De conformidad con la norma descrita, la atribución de responsabilidad al empleador por el surgimiento de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales está supeditado a la identificación de su conducta culpable o dolosa. Esto se traduce en un caso de responsabilidad subjetiva, que se condice con el carácter diligente del deber de seguridad del empresario en materia de SST. La determinación expresa del factor atributivo aplicable en estos casos ha permitido que se desarrolle un criterio judicial uniforme sobre el carácter

subjetivo de la responsabilidad del empleador. Asimismo, dicha circunstancia ha aportado a que se concrete la figura del empleador diligente y se clasifique al deber de seguridad como un tipo de obligación de medios. Muestra de lo mencionado es el pronunciamiento de la Corte de Apelaciones de Concepción, que al determinar los elementos que configuran el artículo 69 de la Ley 16744, dispuso lo siguiente:

Que, para que pueda resultar aplicable la ley N° 16.744 es esencial que se acredite en la especie la existencia de un accidente del trabajo o enfermedad profesional y aun en este caso, debe considerarse que no todo hecho acontecido en el lugar de trabajo implica la existencia de responsabilidad por parte del empleador, pues no se ha contemplado una responsabilidad objetiva en tal sentido; por el contrario, el factor de imputación seguido en nuestra legislación es de carácter subjetivo y descansa en la existencia de culpa o dolo por parte de la entidad empleadora, como lo indica textualmente el artículo 69 de la ley N° 16.744. Por otra parte, el artículo 184 del Código del Trabajo impone al empleador la obligación de cuidar eficazmente la vida y salud de sus trabajadores, obligación que ha sido calificada como una obligación de medios, lo que lleva a concluir que el empleador no ha contraído la obligación de garantizar la no concurrencia absoluta de accidentes en el lugar de trabajo, sino de procurar por todos los medios posibles que éstos sean evitados. Lo dicho lleva a concluir que no siempre que ocurra un accidente en un lugar de trabajo y aun cuando haya sido calificado como tal, existirá de por sí responsabilidad del empleador, sino que ello sólo acontecerá cuando haya existido culpa o dolo de su parte (Sentencia 158-2010 (Chile): noveno considerando).

Vinculado al criterio sobre la culpa del empleador, la normativa del Código Civil chileno alberga una distinción por niveles, que comprende a la culpa inexcusable, leve y levísima. Esta última refiere a “la falta de aquella esmerada diligencia que un hombre juicioso emplea en la administración de sus negocios” (Código Civil (Chile): art. 44). Su aplicación está reservada para el caso donde el deudor de la relación contractual sea el único beneficiario del acuerdo (Código Civil (Chile): art. 1547). La jurisprudencia ha sido uniforme en basarse en esta clasificación al momento de resolver procesos de indemnización por daños y perjuicios de carácter laboral. Para el caso de los accidentes de trabajo, se atribuye

responsabilidad al empleador bajo el criterio de la culpa levísima. De ello se desprende que el deber de seguridad implica un obrar altamente complejo, pudiendo solo eximirse de la indemnización por los daños laborales cuando hubiese actuado bajo una conducta bastante diligente. Un claro ejemplo es la consideración expuesta por el Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel, que sobre este tema indica lo siguiente:

Respecto del deber de protección, comprende el deber de seguridad, que es un valor que en definitiva tiende a preservar la vida e integridad de sus trabajadores, situación que permite concluir que la culpa de la cual responde el empleador, es de la culpa levísima, es decir, de la falta de aquella esmerada diligencia que un hombre juicioso emplea en la administración de los negocios importantes, situación que en la especie no ocurrió (Sentencia O-54-2019 (Chile): considerando g).

Como se observa, el legislador chileno forma parte de los países que consideran que el deber de seguridad del empleador en materia de SST es una obligación que refiere al criterio de la diligencia. Dicha consideración es generalizada dentro de ámbito judicial, a tal punto que los magistrados han reconocido que la protección a favor de los trabajadores es una obligación de medios. En ese sentido, es totalmente coherente que la atribución de responsabilidad civil por accidentes de trabajo esté circunscrita a la evidencia de la culpa o dolo del empleador en cuanto al incumplimiento de sus obligaciones. El hecho que tal criterio se encuentre expreso en la norma que regula el tema referido, permite que no exista incertidumbre judicial sobre el factor de atribución que imputa responsabilidad al empresario, y por tanto, se distinga a la vía civil del régimen de Seguridad Social de Salud. Cada régimen tiene sus propias reglas, y bajo ninguna circunstancia, puede ser desconocido tal criterio que el legislador ha determinado expresamente.

10.3.3 La Seguridad y Salud en el Trabajo en el régimen jurídico argentino

El régimen laboral argentino reconoce al contrato de trabajo como el elemento originario del deber de seguridad del empleador, por lo que establece de modo expreso que este consiste

en la realización de las acciones convenientes para salvaguardar el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores:

El empleador debe hacer observar las pautas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en la ley y demás normas reglamentarias, y adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores, debiendo evitar los efectos perniciosos de las tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuro, así como también los derivados de ambientes insalubres o ruidosos.

Está obligado a observar las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes sobre higiene y seguridad en el trabajo. (Ley 20.774 (Argentina): art. 75).

El legislador argentino señala que el deber de seguridad descrito de manera general en la Ley de Contrato del Trabajo, se materializa en base a ciertos principios de enfoque preventivo, como a continuación se describe:

La higiene y seguridad en el trabajo comprenderá las normas técnicas y medidas sanitarias, precautorias, de tutela o de cualquier otra índole que tengan por objeto: a) Proteger la vida, preservar y mantener la integridad psicofísica de los trabajadores; b) Prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos de los distintos centros o puestos de trabajo; c) Estimular y desarrollar una actitud positiva respecto de la prevención de los accidentes o enfermedades que puedan derivarse de la actividad laboral (Ley 19.587 (Argentina): art. 4).

La norma expuesta determina, en forma general, los lineamientos que configuran a la prevención bajo un esquema de razonabilidad, que comprende medidas de

eliminación, control y minimización de los riesgos laborales. Ello permite afirmar que, en el caso del régimen argentino se ha comprendido al deber de seguridad como el conjunto de obligaciones que requieren la diligencia adecuada del empleador para proteger a los trabajadores. Por tanto, se está frente a una obligación de medios, que implica el establecimiento de las medidas más adecuadas para prevenir los riesgos laborales, no pudiendo confundírsele con la garantía absoluta de la protección que caracteriza a una obligación de resultados.

Respecto a la responsabilidad civil del empleador, el régimen legislativo argentino muestra una interesante transformación respecto al factor atributivo aplicable a estos casos. En un primer momento, a través de la Ley de Accidentes de Trabajo del año 1915, se estableció que el deber de seguridad del empleador implicaba una obligación de garantía, por lo que no había circunstancia alguna por la que este pudiese eximirse de responsabilidad ante accidentes laborales de los que fuesen víctimas sus trabajadores:

Todo empleador será responsable de los accidentes ocurridos a sus empleados u obreros durante el tiempo de prestación de los servicios, ya sea por el hecho o en ocasión del trabajo o por caso fortuito o fuerza mayor inherente al mismo. El empleador será igualmente responsable del accidente cuando el hecho generador ocurra al trabajador en el trayecto entre su lugar de trabajo y su domicilio, o viceversa, siempre que el recorrido no haya sido interrumpido en interés particular del trabajador o por cualquiera razón extraña al trabajo (Ley 9.688 (Argentina): art. 1).

El régimen garantista de la responsabilidad civil del empleador no resultó útil. Por el contrario, generó mayores problemas de los que pretendió resolver. Así lo señala Sebastián Galiani (2017) al mencionar que la disposición citada produjo una excesiva cantidad de reclamos por parte de los trabajadores, que solo debían demostrar el daño laboral que les afectó, para que recaiga sobre el empleador la obligación de indemnizar el monto equivalente de tal menoscabo. Ciertamente, el acontecimiento descrito es una situación común en los regímenes que establecen el deber de seguridad como una protección absoluta, ya que incentivan a que los trabajadores no sean diligentes y estén más propensos a activar la vía

judicial a efectos de obtener una reparación respecto de daños en los que pudo haber incluso culpa de su parte. Por su parte, desincentivan a que el empleador opte por una conducta prudente y de prevención, ya que de todas formas recaerá en él la obligación de indemnizar los daños del trabajador.

Con el objetivo de contrarrestar el problema surgido con la Ley 9.688, en el año 1995 el legislador emitió la Ley 24.577, que aún vigente en la actualidad, reemplaza el carácter garantista del deber de seguridad por el que considera a esta como una obligación de medios. Esta norma es más acorde con el sentido prevencionista del régimen de SST y con la cobertura del Seguro Social de Salud. En esencia, el legislador ha establecido que el empleador se encuentra obligado a establecer las medidas que protejan el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores. Cuando surja un accidente de trabajo, el Seguro de Riesgos de Trabajo otorgará una pensión tasada a la víctima del daño, por lo que no será necesario que el trabajador recurra a la vía civil para solicitar su reparación. No obstante, dicha alternativa se encuentra habilitada para el caso donde el accidente de trabajo fuese el resultado de la conducta dolosa del empleador. Así lo dispone la Ley, al señalar lo siguiente:

Las prestaciones de esta ley eximen a los empleadores de toda responsabilidad civil, frente a sus trabajadores y a los derechohabientes de estos, con la sola excepción de la derivada del artículo 1072 del Código Civil (Ley 24.577 (Argentina): art. 39, inc. 1).

En efecto, el régimen argentino ha optado por la limitación de la responsabilidad civil como vía complementaria a la cobertura del Seguro Social de Salud. Sin embargo, al disponer que este se encuentra permitido en los casos donde existe dolo, permite evidenciar que el factor de atribución aplicable en la responsabilidad por accidentes de trabajo es de carácter subjetivo. Esto, debido a que el hecho de sujetar la imputación de responsabilidad a la identificación de la conducta del empleador, genera incentivos a que este opte por ser diligente en su obrar preventivo, así como también disuade a que los trabajadores evalúen previamente, si es que en atención a su caso en concreto conviene que requieran una indemnización civil.

Si bien el artículo al cual hace referencia la Ley 24.577 como el único supuesto en el que procede la responsabilidad civil del empleador corresponde a la actuación dolosa¹⁷⁴, la jurisprudencia ha determinado que una lectura de dicho modo es injusta y nada razonable, debido a que el ordenamiento civil alberga dentro del factor de atribución subjetivo tanto al dolo como a la culpa. Así, se ha optado por interpretar que el empleador es responsable de los daños cuando estos hubiesen sido consecuencia de la conducta intencional o imprudente. De ese modo lo dispone la Cámara de Apelaciones de la Circunscripción Judicial de Chubut, que al referirse sobre el tema del factor de atribución subjetivo en el caso de la responsabilidad del empresario, señala los siguientes considerandos:

Es necesario valorar el art. 1072 del Cód. Civil en conjunto con el art. 1073, según el cual el delito civil puede configurarse por acciones y omisiones, y con el art. 1074 que decreta la responsabilidad por los perjuicios que se ocasionen por la omisión antijurídica, vale decir, no cumplir la acción esperada, lo que supone la preexistencia de un deber jurídico de obrar de una determinada manera...

Las tareas...imponían al empleador un deber de diligencia extrema, que como lo sostuviera el juez de grado, no se produjo, razón por la que entiendo que el acceso a la vía civil permitido por el art.39 de la LRT, debe receptarse.

Y ello es así, pues debe tenerse presente que la ley 19587 manda cumplir las normas de seguridad e higiene, con lo que su incumplimiento es desde un punto de vista objetivo un acto ilícito. No cabe dudas que este incumplimiento del deudor se realiza a sabiendas, ya que debe conocer la obligación del cumplimiento de tales medidas que la ley ordena respetar (Sentencia 45-C-05).

Por lo expuesto, el régimen argentino de SST reconoce que la responsabilidad civil del empleador por accidentes de trabajo es de subjetiva, ya que esta es acorde con los objetivos

---

¹⁷⁴ “El acto ilícito ejecutado a sabiendas y con intención de dañar la persona o los derechos de otro, se llama en este Código delito” (Código Civil, (Argentina): art. 1072).

preventivos que enmarcan el deber de seguridad. Asimismo, porque existen antecedentes normativos que demuestran que la atribución de responsabilidad automática genera reclamos judiciales excesivos y no incentiva a la diligencia adecuada.

10.3.4 La Seguridad y Salud en el Trabajo en la Unión Europea

La Unión Europea¹⁷⁵ se ha caracterizado por buscar el desarrollo económico sostenible de cada uno de los países miembros, a través de la uniformización de sus regímenes en diversas materias, siendo una de ellas las vinculadas al ámbito laboral. Mediante su Tratado de Funcionamiento, se convino que a efectos de alcanzar la mejora de las condiciones de trabajo, correspondía establecer un marco jurídico de protección a la salud y seguridad de los trabajadores¹⁷⁶ (Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea: art. 151, art. 153).

Es así, que en el año 1989 a través de la Directiva 89/391/CEE, se establecieron los parámetros básicos del Derecho Comunitario en materia de SST, a efectos de garantizar a los trabajadores europeos que todos los países miembros respetan un nivel mínimo de protección a su derecho. Cabe decir que las directivas en la UE se traducen en actos de carácter vinculante, lo cual implica que cada país conformante se encuentre obligado a modular su Derecho nacional a las reglas comunitarias (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2019). Por tanto, el contenido de la Directiva sobre SST implicaba que estos países estableciesen medidas suficientes para garantizar que los trabajadores gocen de su derecho a la seguridad y salud, pudiendo incluso decidir acciones más rigurosas sobre el tema (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2019).

---

¹⁷⁵ A partir de este momento se denominará a la Unión Europea como “UE”.

¹⁷⁶ “La Unión y los Estados miembros, teniendo presentes derechos sociales fundamentales como los que se indican en la Carta Social Europea, firmada en Turín el 18 de octubre de 1961, y en la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, de 1989, tendrán como objetivo el fomento del empleo, la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, a fin de conseguir su equiparación por la vía del progreso, una protección social adecuada, el diálogo social, el desarrollo de los recursos humanos para conseguir un nivel de empleo elevado y duradero y la lucha contra las exclusiones” (Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea: art. 151, primer párrafo).

“Para la consecución de los objetivos del artículo 151, la Unión apoyará y completará la acción de los Estados miembros en los siguientes ámbitos: a) la mejora, en concreto, del entorno de trabajo, para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores” (Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea: art. 153, inc. a).

El contenido de la Directiva 89/391/CEE se basa en los principios generales de la prevención de los riesgos laborales y la protección del derecho y la seguridad de los trabajadores¹⁷⁷ (Directiva 89/391/CEE: art. 1). De ahí que, Pablo Páramo y Carmen Bueno (2018) señalen que esta norma fue elaborada bajo un enfoque preventivo similar al del Convenio 155 de la OIT, la cual refiere que el modo de evitar el surgimiento de infortunios laborales consiste en que el gobierno, empleadores y trabajadores actúen conjuntamente con el objetivo de proteger el derecho a la seguridad y salud de estos últimos.

En cuanto al deber de seguridad del empleador, la Directiva señalada menciona que “el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo” (Directiva 89/391/CEE: art. 5, inc. 1). Bajo esta disposición de carácter general, la norma realiza una lista de obligaciones que comprenden los alcances de la seguridad, conforme a los siguientes términos:

a) evitar los riesgos; b) evaluar los riesgos que no se puedan evitar; c) combatir los riesgos en su origen; d) adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos de trabajo y los métodos de trabajo y de producción, con miras en particular, a atenuar el trabajo monótono y el trabajo repetitivo y a reducir los efectos de los mismos en la salud; e) tener en cuenta la evolución de la técnica; f) sustituir lo peligroso por lo que entraña poco o ningún peligro; g) planificar la prevención buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo; h) adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual; i) dar las debidas instrucciones a los trabajadores (Directiva 89/391/CEE: art. 6, inc. 2).

---

¹⁷⁷ “la presente Directiva incluye principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales y la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación de los factores de riesgo y accidente, la información, la consulta, la participación equilibrada de conformidad con las legislaciones y / o los usos nacionales, la formación de los trabajadores y de sus representantes, así como las líneas generales para la aplicación de dichos principios” (Directiva 89/391/CEE: art. 1, inc.2).

Este conjunto de obligaciones requiere del obrar diligente del empleador, toda vez que su concreción depende del criterio prudente que despliegue a efectos de evitar que dentro del lugar de trabajo surja cualquier tipo de daño a la seguridad y salud del trabajador. Páramo y Bueno (2018) señalan que, a diferencia del Convenio 155 de la OIT, la Directiva no determina que las obligaciones deban cumplirse dentro del criterio de lo razonable y factible. Sin embargo, esta última permite que cada país pueda configurar los límites del deber de seguridad, a efectos que se pueda identificar en qué casos el empleador es responsable por los menoscabos en el trabajo: “la presente Directiva no obstaculizará la facultad de los Estados miembros para establecer la exclusión o la disminución de la responsabilidad de los empresarios por hechos derivados de circunstancias que les sean ajenas, anormales e imprevisibles o de acontecimientos excepcionales, cuyas consecuencias no hubieren podido ser evitadas a pesar de toda la diligencia desplegada” (Directiva 89/391/CEE: art. 5.4).

El marco general de la Directiva 89/391/CEE sobre el deber de seguridad del empleador permitió que con posterioridad, se emita una gama de normas sobre SST que especifican las condiciones laborales que debe garantizarse a los trabajadores de los países miembros de la UE. Estas refieren sobre las disposiciones mínimas en los lugares de trabajo (Directiva 89/391/CEE¹⁷⁸), en cuanto a los equipos de trabajo (Directiva 89/655/CEE¹⁷⁹), equipos de protección individual (Directiva 89/656/CEE¹⁸⁰), manipulación manual de cargas (Directiva 90/269/CEE¹⁸¹) y sobre equipos que incluyen pantallas de visualización (Directiva 90/270/CEE¹⁸²). Como se observa, la UE se caracteriza por elaborar un listado bastante amplio sobre las obligaciones que el empleador debe cumplir dentro de los lugares de trabajo, a fin de calificar como diligente. De lo que se desprende que en los regímenes europeos existe una concreción normativa mayor y suficiente sobre lo que debe considerarse como actuación razonable en materia de SST, precisando así los parámetros sobre los que el juez debe ampararse para identificar el carácter subjetivo del empresario en cuanto a su deber de seguridad.

---

¹⁷⁸ Directiva 89/391/CEE, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud en los lugares de trabajo.

¹⁷⁹ Directiva 89/655/CEE, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud para la utilización por los trabajadores en el trabajo de los equipos de trabajo.

¹⁸⁰ Directiva 89/656/CEE, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud para la utilización por los trabajadores en el trabajo de equipos de protección individual.

¹⁸¹ Directiva 90/269/CEE, sobre las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores.

¹⁸² Directiva 90/270/CEE, referente a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.

A efectos de evidenciar el modo en que se encuentra establecido el factor de atribución en la responsabilidad del empleador por accidentes de trabajo dentro del régimen de SST de la UE, es preciso traer a colación el marco jurídico español y británico.

10.3.4.1 La Seguridad y Salud en el Trabajo en el régimen jurídico español

Dentro del régimen jurídico español, el deber de seguridad del empleador se encuentra reconocido en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, la cual dispone lo siguiente:

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores...

El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo (Ley 31/1995 (España), art. 14, inc. 2).

Los términos conforme se encuentra descrito el deber de seguridad del empleador en el ordenamiento jurídico español podrían llevar a comprender que se trata de una obligación de resultados, ya que el texto refiere que el empresario deber abarcar todas las medidas

necesarias para la protección del personal¹⁸³ (Páramo & Bueno, 2018). Sin embargo, la jurisprudencia se ha encargado de desestimar dicha comprensión, al haber precisado que la interpretación del deber de seguridad debe ser conforme con los objetivos que sigue el régimen de SST a la luz de la Directiva 89/391/CEE. Evidentemente, los pronunciamientos judiciales han resultado necesarios en este caso, puesto que norma sobre la materia no indica expresamente cuál es el tipo de responsabilidad aplicable al empleador por accidentes de trabajo. En efecto, la Ley 31/1995 se limita a señalar lo siguiente:

El incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento (Ley 31/1995 (España): art. 42).

Frente a dicha situación, el Tribunal Supremo en el año 2010 se pronunció señalando que el deber de seguridad se concentra en la diligencia del empleador, por lo que la responsabilidad por accidentes de trabajo es de carácter subjetivo, ya que ello se desprende de la naturaleza de la SST, como a continuación se menciona:

No parece superfluo indicar expresamente que no procede aplicar en el ámbito laboral una responsabilidad plenamente objetiva o por el resultado...por su clara inoportunidad en términos finalísticos, pues tal objetivación produciría un efecto “desmotivador” en la política de prevención de riesgos laborales, porque si el empresario ha de responder civilmente siempre hasta resarcir el daño en su integridad, haya o no observado las obligadas medidas de seguridad, no habría componente de beneficio alguno que le moviese no sólo a extremar la diligencia, sino tan siquiera a observar escrupulosamente la normativa en materia de

---

¹⁸³ Páramo y Bueno (2018) concluyen que, de acuerdo al texto de la Ley 31/1995, el deber de seguridad del empleador en el régimen de SST es una obligación absoluta, puesto que a la luz del artículo 14.2. y el artículo 15, “el cumplimiento empresarial no se agota en poner a disposición de los trabajadores de los correspondientes medios preventivos sino que se extiende hasta la prevención de las posibles imprudencias no temerarias que los trabajadores puedan cometer” (p. 61).

prevención; y exclusivamente actuaría de freno la posible sanción administrativa, cuyo efecto disuasorio únicamente alcanzaría a la más graves infracciones [de sanción cuantitativamente mayor]. Planteamiento que se ajusta a la Directiva 89/391/CEE... (Sentencia del Tribunal Supremo 4123/2008 de fecha 30 de junio de 2010: tercer considerando).

Como se observa, el juez Supremo español ha concluido que la Ley dispone que la seguridad es una obligación limitada a lo que resulta razonable. Por consiguiente, cuando el empleador cumpla con el estándar de diligencia adecuado que le exige la normativa sobre SST para prevenir los accidentes de trabajo, el surgimiento de estos no podrán serle atribuibles, ya que su actuación fue conforme con el grado de prudencia establecido. Así lo ha confirmado la jurisprudencia del Tribunal Superior de Justicia, bajo considerandos como el que a continuación se expone:

Sí exonera al empresario del pago del recargo de prestaciones para el supuesto de que el empresario observara o cumpliera sus obligaciones informativas, formativas, y preventivas en general, de tal modo que para que una imprudencia rompa el nexo causal entre el comportamiento empresarial y el resultado lesivo, y éste no sea declarado responsable del accidente o enfermedad causados, se debe analizar si el accidente se hubiera evitado con la adopción de medidas por parte del empresario, medidas exigibles en función de la diligencia debida que hacían al riesgo previsible y evitable, aun en presencia de un comportamiento imprudente. El empresario será responsable si la empresa no puso los medios de protección aunque el accidentado actuara imprudentemente, y procederá declarar la responsabilidad patronal (Sentencia 14049/2014 de fecha 5 de diciembre de 2015: octavo considerando).

En atención al carácter subjetivo de la responsabilidad del empleador, el juez español ha considerado que respecto al artículo 42 de la Ley 31/1995 aplica supletoriamente la normativa del Código Civil, que refiere a los conceptos del factor de atribución subjetivo. A diferencia del juez peruano, el análisis judicial español por el cual se justificó la aplicación supletoria mencionada no se limitó a la identificación del tipo de responsabilidad

(contractual o extracontractual). Por el contrario, se evaluaron los alcances de la normativa sobre SST, y así se identificó que el factor atributivo más conveniente con la lógica del deber de seguridad era el subjetivo.

De conformidad con el Código Civil español, la atribución de responsabilidad subjetiva comprende la identificación del dolo o negligencia en la conducta del deudor¹⁸⁴ (Código Civil (España): art. 1101). En este caso, no aplica una graduación de culpa vinculada a los daños indemnizables. Por tanto, una vez que se evidencie la negligencia o dolo del empleador como consecuencia directa del accidente de trabajo, es justificable que se le asigne el deber de indemnización. Por otro lado, en estos casos aplica la presunción de responsabilidad por culpa, siempre que el trabajador hubiese demostrado el daño y el empleador no acredite su diligencia adecuada¹⁸⁵ (Código Civil (España): art. 1183).

En esencia, el régimen español en la SST se caracteriza por el hecho que, a pesar que la norma sobre responsabilidad civil (art. 42 de la Ley 31/1995) no señala expresamente al factor de atribución aplicable, la jurisprudencia ha considerado que conforme a la Directiva 89/391/CEE, es posible que se desprenda que el deber de seguridad es una obligación de medios. Por lo tanto, el factor que se adecúa en estos casos es el subjetivo, que según el Código Civil español se conforma por el dolo y la culpa. Así, solo cuando se evidencie que el accidente de trabajo es consecuencia de la conducta imprudente o intencional del empleador, podrá imputársele responsabilidad por los daños.

10.3.4.2 La Seguridad y Salud en el Trabajo en el régimen jurídico de Reino Unido

---

¹⁸⁴ “Quedan sujetos a la indemnización de los daños y perjuicios causados los que en el cumplimiento de sus obligaciones incurrieren en dolo, negligencia o morosidad, y los que de cualquier modo contravinieren al tenor de aquéllas” (Código Civil (España): art. 1101).

¹⁸⁵ “Siempre que la cosa se hubiese perdido en poder del deudor, se presumirá que la pérdida ocurrió por su culpa y no por caso fortuito, salvo prueba en contrario, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 1.096” (Código Civil (España): art. 1183).

Los parámetros de la SST en el ordenamiento jurídico del Reino Unido se encuentran establecidos en la Ley relativa a la salud y seguridad en el trabajo del año 1974¹⁸⁶, y aún en la actualidad sirve de referencia para diversos regímenes europeos. Su característica esencial se encuentra en el hecho que, reconoce de manera expresa que los empleadores son los más idóneos para controlar los riesgos laborales, pero siempre dentro de los límites de lo que resulte razonable. Así, el deber de seguridad se encuentra establecido como “el empresario garantizará la salud, la seguridad y el bienestar de todos sus trabajadores en el trabajo, en la medida que sea razonablemente viable”¹⁸⁷ (Ley de 1974 (Reino Unido): art. 2, apartado 1). A la luz de la norma citada, se evidencia que el deber de seguridad está circunscrito al principio de lo “razonablemente factible” (Páramo & Bueno, 2018), que no es más que el reconocimiento de la existencia de riesgos laborales evitables e inevitables y por tanto, el empleador debe actuar bajo una conducta diligente al momento de instaurar las medidas de protección, de manera que se elimine y/o controle los posibles daños. En atención a ello, la norma establece un conjunto de acciones orientadas a la prevención razonable de los menoscabos laborales¹⁸⁸ (Ley de 1974 (Reino Unido): art. 2, apartado 2).

La característica mencionada en el párrafo anterior es inherente a toda obligación de medios. En consecuencia, debe comprenderse que la responsabilidad civil derivada del incumplimiento de obligaciones de SST es de carácter subjetivo. Esto quiere decir que, la atribución de responsabilidad al empleador por un accidente de trabajo solo será posible en caso que se observe que el menoscabo fue consecuencia del incumplimiento de sus obligaciones dirigidas a contrarrestar los riesgos que eran previsibles y evitables razonablemente. De conformidad con Paolo Mengozzi (2007), tal interpretación resulta

---

¹⁸⁶ La denominación original en inglés es como sigue: Health and safety at work etc. Act 1974.

¹⁸⁷ “It shall be the duty of every employer to ensure, so far as is reasonably practicable, the health, safety and welfare at work of all his employees” (Ley de 1974 (Reino Unido): artículo 2, apartado 1).

¹⁸⁸ “Without prejudice to the generality of an employer's duty under the preceding subsection, the matters to which that duty extends include in particular: (a) the provision and maintenance of plant and systems of work that are, so far as is reasonably practicable, safe and without risks to health ; (b) arrangements for ensuring, so far as is reasonably practicable, safety and absence of risks to health in connection with the use, handling, storage and transport of articles and substances ; (c) the provision of such information, instruction, training and supervision as is necessary to ensure, so far as is reasonably practicable, the health and safety at work of his employees ; (d) so far as is reasonably practicable as regards any place of work under the employer's control, the maintenance of it in a condition that is safe and without risks to health and the provision and maintenance of means of access to and egress from it that are safe and without such risks ; (e) the provision and maintenance of a working environment for his employees that is, so far as is reasonably practicable, safe, without risks to health, and adequate as regards facilities and arrangements for their welfare at work” (Ley de 1974 (Reino Unido): art. 2, apartado 2).

armónica con la las disposiciones de la Directiva 89/391/CEE, ya que “la responsabilidad del empresario resultante del artículo 5, apartados 1 y 4, de dicha Directiva es en cambio una responsabilidad por culpa, derivada del incumplimiento de la obligación de seguridad que recae sobre el empresario”¹⁸⁹ (p. I-4645). De esta manera, se acredita que el factor de atribución que recaería naturalmente en el caso de responsabilidad civil por accidentes de trabajo es el subjetivo.

Pese a lo anterior, el Reglamento de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo¹⁹⁰, ha establecido que no corresponde la vía civil como medio para solicitar la indemnización por daños y perjuicios derivados de accidentes de trabajo. Dicha prohibición no es aplicable solo para dos casos en concreto, los cuales son cuando el empleador hubiese sido negligente en sus obligaciones de seguridad respecto a trabajadoras gestantes o jóvenes¹⁹¹. En todos los

---

¹⁸⁹ Mengozzi (2007) realiza esta conclusión, en base a una evaluación realizada con el objeto de identificar si el texto del Dictamen 89/391/CEE era acorde con el de la Ley de Reino Unido de 1974. Al respecto, en la Sentencia de fecha 14 de junio de 2007 recaída sobre el Asunto C-127/05, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea había llegado a mencionar que “no cabe afirmar, sólo en virtud del artículo 5, apartado 1, de la Directiva 89/391, que sobre el empresario deba recaer una responsabilidad objetiva. En efecto, esta disposición se limita a establecer la obligación general de seguridad que recae sobre el empresario, sin pronunciarse sobre la forma concreta de responsabilidad que le incumbe” (p. I-4667). Sin embargo, Mengozzi (2007), en su calidad de abogado general en el caso descrito, refirió que, de la lectura de los apartados 1 y 4 del artículo 5 de la Directiva mencionada, se desprende que “serán imputables al empresario tanto la producción de riesgos previsibles y evitables para la seguridad de los trabajadores como las consecuencias de acontecimientos que constituyan la concreción de tales riesgos, puesto que en ambos casos se trata del resultado de un incumplimiento de la obligación general de seguridad en el sentido antes definido” (p. I-4645). Por tanto, en el supuesto que el régimen sobre SST en el Reino Unido permitiese que los trabajadores acudan a la vía civil a efectos de solicitar la reparación por daños y perjuicios en caso de accidentes de trabajo, la responsabilidad aplicable sería de carácter netamente subjetivo.

¹⁹⁰ La denominación original en inglés es como sigue: Management of Health and Safety at Work Regulations 1999.

¹⁹¹ “Breach of a duty imposed by these Regulations shall not confer a right of action in any civil proceedings. (2) Paragraph (1) shall not apply to any duty imposed by these Regulations on an employer: (a) to the extent that it relates to risk referred to in regulation 16(1) to an employee; or (b) which is contained in regulation 19” (Reglamento de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (Gran Bretaña): art. 22).

“Where: (a) the persons working in an undertaking include women of child-bearing age; and (b) the work is of a kind which could involve risk, by reason of her condition, to the health and safety of a new or expectant mother, or to that of her baby, from any processes or working conditions, or physical, biological or chemical agents, including those specified in Annexes I and II of Council Directive 92/85/EEC(1) on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding, the assessment required by regulation 3(1) shall also include an assessment of such risk. (Reglamento de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (Gran Bretaña): art. 16, apartado 1).

“Every employer shall ensure that young persons employed by him are protected at work from any risks to their health or safety which are a consequence of their lack of experience, or absence of awareness of existing or potential risks or the fact that young persons have not yet fully matured” (Reglamento de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (Gran Bretaña): art. 19, apartado 1).

demás casos, las víctimas solo podrán recibir indemnización por parte del seguro del Esquema de Lesiones Industriales¹⁹², cuya naturaleza es de carácter no contributivo.

Así las cosas, si en el caso del surgimiento de accidentes de trabajo no aplica la responsabilidad civil, ¿por qué entonces la Ley de 1974 realiza la precisión expresa que el deber de seguridad se circunscribe al criterio de lo razonablemente factible? Porque dicho esquema es aprovechado para la determinación de la responsabilidad penal del empleador. De acuerdo a los alegatos mencionados por el Reino Unido en el Asunto C-127/05, el legislador ha reservado la sanción penal como la única vía procedente ante el surgimiento de un accidente de trabajo, toda vez que esta “tiene mayor efecto disuasorio que una responsabilidad civil que implica una indemnización por daños y perjuicios, contra la cual los empresarios tienen la posibilidad de contratar un seguro” (Sentencia de fecha 14 de junio de 2007, del Asunto C-127/05: trigésimo tercer considerando). Es evidente que dicha regulación puede resultar aplicable en la realidad del país descrito, toda vez que en su ordenamiento jurídico existe la cobertura general de un seguro ante contingencias laborales.

Lo anteriormente señalado no obsta a que sea reconocido que el establecimiento expreso del deber de seguridad bajo el principio de lo razonable genera beneficios jurídicos, ya que permite identificar con absoluta seguridad que la responsabilidad-que fuese-aplicable en estos casos es de carácter subjetivo. Así pues, en la actualidad, países como Nueva Zelanda y Australia han seguido el modelo de Reino Unido, por lo que han dispuesto expresamente que el deber de seguridad del empleador está sujeta al principio de lo “razonablemente factible”¹⁹³ (Páramo & Bueno, 2018, 62).

---

¹⁹² La denominación en inglés es como sigue: Industrial Injury Scheme.

¹⁹³ Especialistas en el tema señalan los ejemplos de Nueva Zelanda y Australia como países que han replicado el modelo de deber de seguridad del empleador conforme al principio de razonabilidad, lo cual apertura a que se considere que la responsabilidad por accidentes de trabajo sea subjetiva: “Mención especial merece la existencia de un límite al deber de seguridad común en algunas legislaciones del modelo anglosajón, particularmente en Nueva Zelanda, Reino Unido y Australia, que consiste en la introducción del concepto razonablemente factible... La reciente Ley de Salud y Seguridad de Nueva Zelanda...en vigor desde el pasado 4 de abril de 2016, también introduce un límite a la responsabilidad del empleador en el concepto razonablemente factible...al centrarse en lo que debe considerarse razonable exigir a una empresa” (Páramo & Bueno, 2018, p. 62).

10.4 Propuesta de modificación de la Ley 29783 respecto al factor de atribución aplicable a la responsabilidad civil del empleador

El artículo 53 de la Ley 29783 no establece cuál es el factor de atribución sobre el que se configura la responsabilidad civil del empleador. Como ha sido expuesto, dicha circunstancia es el motivo de diversos problemas existentes en la actualidad sobre la jurisprudencia en materia de SST, los que pueden resumirse en:

- a) Las normas generales de responsabilidad por inejecución de obligaciones, que aplican supletoriamente a la responsabilidad del empleador por accidentes de trabajo, no se condicen con el enfoque preventivo y reparador del régimen de SST, ya que:
  - En atención al derecho a la seguridad y salud de los trabajadores, el principio de responsabilidad (Ley 29783, 2011, art. II) establece que el empleador debe asumir todas las implicancias derivadas del accidente de trabajo. En consecuencia, el grado de la indemnización no puede estar sujeta a una clasificación del nivel de negligencia del empleador, como lo suponen las normas del Derecho Común sobre responsabilidad civil.
  - La actual propuesta modificatoria de la normativa general sobre responsabilidad civil pretende reemplazar el factor de atribución subjetivo por el objetivo. De ser aprobado este cambio, se afectaría la configuración actual del régimen de responsabilidad del empleador en SST, convirtiéndose el deber de seguridad de carácter preventivo en uno garantista y de protección absoluta.
- b) Existe incongruencia por parte de los jueces Supremos respecto al factor de atribución aplicable en el caso de la responsabilidad del empleador por accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Pese a que ambos son tipos de infortunios laborales comprendidos en el régimen de SST, la Corte Suprema estableció que el primer caso se trata de una responsabilidad objetiva. Por el contrario, en el segundo, mencionó que al ser una responsabilidad contractual, debía considerarse como subjetiva.
- c) La Corte Suprema al haber acogido el factor de atribución objetivo dentro de la responsabilidad civil del empleador, ha generado que se comprenda que el deber de

seguridad es una protección absoluta, lo cual es un desincentivo a la función preventiva del régimen de SST. Se generan mayores costos al empleador, por lo que se fomenta la informalización laboral.

Cada uno de los problemas mencionados es el resultado de la falta del establecimiento expreso del factor de atribución aplicable en la responsabilidad civil del empleador. Esto no quiere decir que la respuesta repose en el acogimiento de cualquiera de los criterios de atribución existentes. La solución más adecuada es aplicar el factor que sea acorde con el régimen de SST, que como ha sido expuesto en los sub capítulos anteriores, es el subjetivo. Bajo dicha circunstancia, se procederá a resumir las razones por las que este modelo de atribución tiene mayor utilidad en la normativa mencionada, establecer las precisiones sobre el modo en que debería estar detallado en la Ley 29783 y finalmente, describir el proyecto normativo que la presente investigación propone como solución.

10.4.1 La utilidad del factor de atribución subjetivo dentro de régimen de la Seguridad y Salud en el Trabajo

El factor de atribución subjetivo es aquel que refiere que la responsabilidad es imputable cuando el deudor hubiese dirigido su obrar bajo una conducta negligente o dolosa. El legislador suele aplicar este tipo de modelo en aquellos regímenes donde priman las obligaciones que requieren la prestación de una conducta diligente para su ejecución, a las cuales se les denomina como obligaciones de medios (Pizarro, 2008). Su utilidad descansa en el hecho que, promueve que el deudor actúe con diligencia al ejecutar sus obligaciones, de manera que no recaiga sobre este la responsabilidad por los daños de los cuales sea víctima el acreedor. En la actualidad, se considera que dicho modelo es el más pertinente para aquellos regímenes que priorizan el enfoque preventivo respecto del reparador, toda vez que disuaden a que se evite el surgimiento de daños sobre los cuales puede generarse la controversia sobre quién deberá asumirlos.

El régimen de SST se condice con una responsabilidad de carácter subjetivo. Tomando como referencia los términos descritos en los sub capítulos anteriores, se identifican las siguientes razones que fundamentan que el factor de atribución subjetivo sea el más útil en cuanto al establecimiento de la responsabilidad del empleador:

- a) El factor de atribución subjetivo se adecúa con la finalidad preventiva del régimen de SST. En consecuencia, su establecimiento expreso en la normativa incentiva a que el empleador desarrolle una actividad de prevención más rigurosa, a efectos de evitar los riesgos laborales. Con ello, se brinda mayor protección al derecho a la seguridad y salud, y se fomenta el bienestar de cada uno de los trabajadores.
- b) El factor de atribución subjetivo es el más adecuado con la realidad en la cual se desarrolla la empresa. Debido a que este se rige por el criterio de lo razonable, fomenta a que la actividad preventiva del empleador se encuentre circunscrito a lo que resulta objetivamente factible, no exigiéndole sacrificios que son humana y técnicamente posibles en un momento determinado.
- c) El factor de atribución subjetivo incentiva a que los trabajadores desempeñen sus funciones bajo una conducta diligente de su propio cuidado. De esa manera, se fomenta el objetivo del régimen de SST respecto a la cooperación de empleadores y trabajadores en cuanto al mantenimiento del bienestar del lugar de trabajo.
- d) El factor de atribución subjetivo desincentiva la litigiosidad en cuanto a la indemnización por accidentes de trabajo. Ello, en atención a que disuade a que el trabajador que pretenda interponer una demanda requiriendo la reparación del daño, conozca que su obtención dependerá de la acreditación fehaciente de la conducta negligente o dolosa del empleador en cuanto a su deber de seguridad.

A la luz de lo expuesto, es evidente que existen razones suficientes que justifican el amparo del factor de atribución subjetivo en el caso de la responsabilidad civil del empleador. El acogimiento de dicho modelo ofrece la posibilidad que el régimen de SST sea fortalecido, ya que es armónico con el enfoque preventivo que el legislador peruano desea materializar a través de su política laboral que prioriza evitar riesgos laborales en lugar de repararlos.

Cabe resaltar que la determinación de la responsabilidad civil del empleador bajo el carácter subjetivo se desprende de la lógica propia del régimen de la SST. No puede pretenderse que este se configure bajo un factor objetivo, como el que sucede con el régimen de la Seguridad Social de Salud cuyo otorgamiento de la pensión de invalidez depende solo de la demostración del accidente del cual fue víctima el trabajador. Si bien ambos regímenes tienen incidencia sobre la reparación del trabajador, cada uno de ellos tiene finalidades propias y por ende, sus elementos constitutivos serán distintos en cada uno. Este es el criterio preponderante que ha aplicado en los ordenamientos jurídicos internacionales, donde existe un marco normativo sobre Seguridad Social de Salud y otro de SST, aplicándose cada uno de ellos bajo sus reglas específicas. Véase el ejemplo de Colombia o Chile (ver punto 10.3.1 y 10.3.2), los cuales amparan el otorgamiento de la pensión de invalidez por accidentes de trabajo, lo cual no obsta a que el trabajador pueda acudir a la vía civil para reclamar la indemnización por daños y perjuicios derivados del incumplimiento del deber de seguridad del empleador. En el primero, basta con acreditarse la lesión; en el segundo, debe además demostrarse la culpa del empresario.

Ahora bien, existen varios casos en la normativa internacional que en materia de SST han acogido el factor de atribución subjetivo como único modelo aplicable en cuanto a la responsabilidad civil del empleador. Tal hecho es consecuencia de la comprensión que este es el criterio más adecuado con la finalidad preventiva de la SST. Es resaltante el caso colombiano, chileno y argentino, puesto que cada uno de ellos ha establecido de forma expresa que la atribución de responsabilidad por accidentes de trabajo está sujeta a la acreditación suficiente de la conducta culposa o dolosa del empleador como generadora del daño. Ello ha permitido el desarrollo de un escenario de seguridad jurídica respecto al reconocimiento del título bajo el cual responde el empresario por los menoscabos de los que fuesen víctima sus trabajadores. Por tal motivo, los magistrados de dichos países se han caracterizado por desarrollar una jurisprudencia uniforme que considera al deber de seguridad del empleador como una obligación de medios, por lo que la responsabilidad derivada de su incumplimiento es subjetiva.

Es interesante que, pese a que en el régimen español no se ha establecido una referencia expresa sobre el factor de atribución aplicable en la responsabilidad del empleador, existe una fuerte corriente jurisprudencial por considerar que el empresario deberá responder por los infortunios laborales cuando estos fuesen consecuencia de su culpa o dolo. Este no es el caso peruano, donde hasta la fecha no se ha desarrollado una uniformidad por parte de los jueces al momento de resolver controversias sobre indemnización por los daños derivados de accidentes de trabajo. Dicha circunstancia es consecuencia de la falta de comprensión judicial sobre las características y finalidades del régimen de SST. Por tal motivo, la situación española no es adecuada para un caso como el peruano, donde se necesita mayor rigurosidad en sus términos normativos, para que sea comprensible a los magistrados.

Por lo expuesto, es evidente la necesaria realización de una modificación normativa de la Ley 29783, a efectos de integrar la referencia expresa del factor de atribución subjetivo en cuanto a la responsabilidad civil del empleador. De esa manera, se evitará que siga manteniéndose la incertidumbre jurisprudencial que la Corte Suprema ha desarrollado en los últimos años respecto a este tema. De no realizar tal precisión normativa, se corre el riesgo que los magistrados terminen por concretar el factor de atribución objetivo como el aplicable, pese a que este no es adecuado al régimen de SST y a las características del deber de seguridad del empleador.

10.4.2 Conceptos a tomar en consideración para el establecimiento de un proyecto normativo adecuado

Los conceptos a tomar en cuenta para establecer un proyecto normativo adecuado deben estar vinculados a los problemas que se busca solucionar. En atención a lo expuesto hasta el momento, la presente investigación considera que a efectos de desarrollar un marco jurídico coherente y suficientemente comprensible, es pertinente que:

- a) La atribución de responsabilidad al empleador debe comprender el concepto de la culpa y el dolo. Ambos son los elementos generales vinculados a la conducta del sujeto, por el

cual el factor de atribución subjetivo justifica la transferencia de los daños de un sujeto a otro. Por tanto, es pertinente que los dos se encuentren contemplados dentro del régimen de SST como los conceptos que de ser evidenciados en el comportamiento del empleador, le sea atribuible la totalidad de las implicancias derivadas del accidente de trabajo.

- b) No debe existir una gradualidad de la culpa vinculada al nivel de los daños indemnizables. De conformidad con el principio de responsabilidad, el empleador que califique responsable del infortunio laboral, deberá asumir todos los costos que deriven del mismo. Por ende, no debe haber una limitación de lo que corresponde indemnizar en atención a un nivel de culpa. Una vez que haya sido acreditada la negligencia o dolo del empleador, es suficiente para que sea atribuible la responsabilidad por el accidente de trabajo.
- c) El incumplimiento del deber de seguridad debe estar sujeto al criterio de lo razonable. La determinación de la conducta culposa o dolosa del empleador requiere del contraste de la actuación en concreto frente al estándar de diligencia adecuado. En consecuencia, es necesario que se haga referencia que el haber incumplido el deber de seguridad solo calificará como culpable cuando este haya sido analizado a la luz del criterio de la razonabilidad.

Estos criterios conforman el conjunto de elementos útiles para configurar una propuesta normativa que termine por resolver los problemas existentes sobre la responsabilidad del empleador. Solo a partir de los mismos es posible diseñar una regla específica útil sobre el factor de atribución subjetivo aplicable dentro del régimen de SST.

10.4.3 Descripción de la propuesta modificatoria del régimen de la Seguridad y Salud en el Trabajo

La responsabilidad civil del empleador en materia de SST se encuentra regulada en el artículo 53 de la Ley 29783. Este señala 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 (Ley 29783, 2011, art. 53).

Es preciso mencionar que este artículo acoge a la responsabilidad civil para el caso de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales. Debido a que la presente investigación se ha circunscrito al primer caso, es coherente que la propuesta sea hecha en atención a solo este tipo de infortunio laboral. Sin embargo, ello no obsta a que sea extendido al segundo, pues ambos clasifican como menoscabos a la salud del trabajador, solo que cada uno de ellos tiene características propias en su configuración.

Cabe destacar que esta norma se encuentra reglamentada por el Decreto Supremo 005-2012-TR, precisando sus términos como a continuación se indica:

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 (Decreto Supremo 005-2012-TR, art. 94).

En atención a los conceptos descritos en el sub capítulo anterior, el artículo 53 de la Ley 29783 que refiere sobre la responsabilidad civil del empleador deberá ser modificado de modo que contenga el siguiente texto:

El incumplimiento doloso o con culpa del empleador respecto a su deber de prevención genera la obligación de pagar las indemnizaciones a las víctimas, o a sus derechohabientes, de los accidentes de trabajo...

Ahora bien, a efectos que esta propuesta normativa sea adecuada con su reglamento, se propone que el artículo 94 del Decreto Supremo 005-2012-TR sea modificado conforme a continuación se indica:

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...el incumplimiento por parte del empleador de las normas de seguridad y salud en el trabajo conforme al criterio de la razonabilidad.

La modificación propuesta líneas arriba refiere a que se incluyan expresamente los conceptos de culpa y dolo dentro del texto del artículo 53 de la Ley 29783, de manera que sea inequívoco que la atribución de la responsabilidad al empleador es de carácter subjetivo. Con tal inclusión se comprende que el deber de seguridad del empleador es una obligación de medios, y por tanto, será responsable de los daños laborales cuando se acredite su comportamiento negligente o intencional de generar menoscabos a sus trabajadores. En línea con lo anterior, se ha considerado pertinente precisar el texto del artículo 94 del Decreto Supremo 005-2012-TR, de manera que se comprenda que la acreditación del incumplimiento del deber de seguridad solo es adecuada cuando esta sea evidenciada a la luz de lo que resulta razonable en el caso en concreto.

Las modificaciones propuestas resultan pertinentes, puesto que configuran un marco normativo específico sobre el factor de atribución aplicable en el caso del régimen de SST. Estas permiten que no sea necesario depender de la aplicación supletoria de las normas del Código Civil al caso de la responsabilidad civil del empleador por accidentes de trabajo. Asimismo, promueven la seguridad jurídica en cuanto a los pronunciamientos judiciales, toda vez que los magistrados cuentan con precisiones normativas suficientes respecto al momento de valorar el elemento atributivo de la responsabilidad civil. Finalmente, se incentiva la diligencia por parte del empleador en cuanto a sus obligaciones de seguridad, ya que a partir de la instauración de medidas de protección razonables permiten que este se exima de responder por cualquier tipo de daño laboral del cual fuesen víctima sus trabajadores.

11 CONCLUSIONES

- a) El derecho a la seguridad y salud requiere de una protección adecuada de las personas en el ámbito laboral, de manera que puedan gozar de bienestar acorde con su dignidad durante todo el tiempo que desarrollen funciones a favor de otro. Debido a que este derecho está vinculado con la vida, la salud, la integridad personal y el trabajo, es necesario que dicha protección contenga medidas preventivas y reparadoras. Las primeras refieren a que se establezcan actuaciones razonables para evitar que los riesgos laborales terminen por convertirse en menoscabos sobre los trabajadores; las segundas, a que se reviertan los daños, hasta el punto que las víctimas retornen a la situación en la que se encontraban previamente a que sean lesionadas.
- b) El modelo jurídico que tutela el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores se conoce bajo la denominación de régimen de la SST. Su normativa se concentra en desarrollar tres conceptos relevantes. El primero, referido al reconocimiento de un nivel de seguridad mínimo a favor de todos los trabajadores. El segundo, correspondiente a la priorización de un sistema preventivo de los riesgos laborales y protector de la dignidad de las personas. El tercero, que refiere que el modelo de seguridad está configurado bajo el criterio de la razonabilidad, por lo que se debe buscar la eliminación, control y minimización de todos los posibles daños que puedan incidir sobre el derecho de los trabajadores. La OIT ha sido la principal organización encargada de establecer las directrices generales en la SST, por lo que diversos países y organizaciones internacionales se han amparado en dicho contenido para desarrollar sus regímenes sobre la materia.
- c) El enfoque preventivo en materia de SST ha sido objeto de tutela por parte de la normativa de la CAN. En la actualidad, la Decisión 584 y la Resolución 957 disponen que los países miembros de esta organización se encuentran obligados a establecer medidas para disminuir o eliminar los daños a la salud de los trabajadores. En cumplimiento de estas disposiciones, el Perú cuenta con un régimen general de SST que ampara el enfoque preventivo de los riesgos laborales: la Ley 29783 y el Decreto Supremo 005-2012-TR. Uno de los pilares sobre los que se concentra la normativa es en el desarrollo del deber de prevención o seguridad de los empleadores, el cual está descrito dentro del principio de prevención (Ley 29783, 2011, art. I) como la obligación de establecer los medios y condiciones que protejan el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores.

- d) Existen dos teorías sobre los alcances del deber de seguridad del empleador. El primero refiere que este es garante de la protección absoluta de los trabajadores, por lo que cualquier daño que incida sobre estos significará que el empresario incumplió sus obligaciones y por tanto, debe hacerse cargo de indemnizar a la víctima del menoscabo. En contraste, la segunda teoría refiere que el empleador debe asegurar los medios razonables para que los trabajadores no estén expuestos a la posibilidad de ser afectados por un daño en el trabajo. En este caso, es importante identificar la conducta con la que hubiese ejecutado el empleador sus obligaciones preventivas, puesto que su diligencia adecuada lo exime de la responsabilidad. La Ley 29783 acoge esta última teoría como el significado del deber de seguridad. Por tanto, las obligaciones normativas serán cumplidas a partir del comportamiento prudente del empresario, debiendo adecuar cada una de ellas a la situación en concreto de su lugar de trabajo.
- e) La diligencia que asigna el régimen de SST al empleador no implica un comportamiento sin parámetros bajo los cuales se pueda analizar la conducta de dicho sujeto. Este concepto se configura bajo el criterio de la razonabilidad. Su función es erradicar la arbitrariedad de las decisiones. Asimismo, toma en consideración que los conocimientos y destrezas de las personas es limitado. Y, en base a ello, busca que la conducta exigible represente un equilibrio entre el cuidado excesivo y el descuido. Para nutrir de objetividad la identificación de la diligencia, se puede tomar en consideración factores como (i) la naturaleza y valor del interés protegido; (ii) la peligrosidad de la actividad; (iii) la pericia exigible; (iv) la previsibilidad del daño; (v) la relación de proximidad; y (vi) la disponibilidad y costos de las medidas. Al respecto, el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional estableció que debe comprenderse por empleador diligente al sujeto que cumple sus obligaciones normativas y demás acciones que buscan reducir los riesgos laborales.
- f) Según el principio de responsabilidad (Ley 29783, 2011, art. II), el empleador debe asumir la totalidad de las implicancias derivadas del daño del cual fuese víctima el trabajador. En cuanto a la responsabilidad civil, tal disposición debe ser interpretada en armonía con el artículo 53 del mismo cuerpo normativo, que refiere que el incumplimiento del deber de seguridad es el supuesto para que el empresario asuma los costos del accidente de trabajo o enfermedad profesional. En la actualidad, no hay jurisprudencia uniforme que precise el significado que se desprende de la lectura conjunta de ambas disposiciones, pues existen pronunciamientos judiciales que señalan que se trata

de una responsabilidad subjetiva, mientras que otros, que es una objetiva. Esta situación es mucho más grave en el caso de los procesos laborales de indemnización de daños por accidentes de trabajo, puesto que mediante el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional, la Corte Suprema acordó que la responsabilidad aplicable era objetiva, mientras que en sus considerandos detalló que se trataba de una responsabilidad de carácter subjetivo. Tales incongruencias han generado un problema de inseguridad jurídica, por lo que resulta pertinente que el legislador realice una determinación expresa del factor de atribución aplicable en la responsabilidad civil del empleador.

- g) El factor de atribución es el elemento de la responsabilidad civil que justifica el traslado de los costos del menoscabo hacia el sujeto que los generó. Al respecto, existen dos tipos. El subjetivo, cuya atribución de responsabilidad descansa en la evidencia de la conducta negligente o dolosa del causante del daño. El objetivo, que solo requiere de la identificación del daño generado, para que se considere al causante como responsable del mismo. Cada uno de estos tipos tiene finalidades y características propias que los hacen más convenientes de aplicación en ciertos regímenes. El primero sirve como un mecanismo de fomento de la prevención, ya que incentiva a que se opte por adoptar una conducta diligente, de manera que al cumplirla no debe asumir los daños de la contraparte. Su aplicación es conveniente para los casos donde existe un grado de incertidumbre mayor al promedio respecto a la posibilidad que se alcance el resultado, así como también donde ambas partes tienen una participación activa para la protección de sus intereses. El segundo, en cambio, es conveniente para los casos donde solo una de las partes puede evitar el surgimiento del daño y/o existe una certidumbre suficiente y mayor al promedio sobre la posibilidad del alcanzar el resultado útil. Además de lo anterior, debe tomarse en cuenta que en general, el factor de atribución subjetivo se condice con las obligaciones de medios; mientras que los segundos, con las obligaciones de resultado.
- h) En el caso del régimen de la SST, el deber de seguridad del empleador se trata de una obligación de medios. Es decir, que el empleador se encuentra llamado a ser diligente en la implementación de las medidas de protección de los trabajadores. Este habrá cumplido sus obligaciones cuando haya adoptado un modo de obrar adecuado de conformidad con el criterio de lo razonable, independientemente que surja un accidente de trabajo. A lo anterior, debe sumarse el hecho que el régimen de SST ostenta un enfoque preventivo, ya que busca evitar la generación de daños laborales, a través del fomento de una conducta diligente por parte de los empleadores dentro de lo que resulta razonable. Asimismo, este

marco jurídico establece que alcanzar la prevención es solo posible a partir de la participación activa del trabajador y empleador, por lo que asigna a cada uno de ellos funciones de seguridad en el trabajo. Por tales circunstancias, se desprende que el factor de atribución más adecuado en el caso de la responsabilidad civil por accidentes de trabajo es el subjetivo. Bajo dicha figura, la imputación de responsabilidad está circunscrita a que se acredite fehacientemente que el daño del trabajador es consecuencia de la conducta negligente o dolosa del empleador respecto a sus obligaciones de seguridad. Por consiguiente, el análisis judicial no debe limitarse a la evidencia de las lesiones derivadas del accidente, sino que además debe comprender el modo de obrar del empresario. Para cumplir con este último, es necesario que se contraste el estándar del empleador diligente con la conducta desempeñada en la realidad. Solo a partir de dicho modo es posible que se justifique la atribución de la responsabilidad al empleador.

- i) En el Derecho comparado, existen diversos ejemplos normativos donde se ha establecido que el deber de seguridad del empleador es una obligación de medios, por lo que el análisis de la responsabilidad por los accidentes de trabajo depende de la identificación de la conducta negligente o dolosa del empresario. Este es el ejemplo de Colombia, Chile y Argentina, donde el establecimiento del factor de atribución subjetivo dentro del tema mencionado, ha permitido el desarrollo de un escenario de seguridad jurídica, que promueve la diligencia de los empleadores conforme lo requiere el régimen de SST. Así, en la actualidad dichos países cuentan con una jurisprudencia uniforme donde se considera que el carácter subjetivo es propio de la responsabilidad civil en materia de SST. Estos ejemplos sirven para evidenciar la utilidad que tendría una modificación normativa en el caso peruano, ya que al introducir la referencia expresa sobre el factor atributivo, generará una certeza sobre el modelo bajo el cual se evaluará la responsabilidad del empleador en este régimen. De ese modo, se incentivarán las conductas diligentes del empleador y el trabajador, así como también se formará una jurisprudencia uniformizada sobre el tema aplicable.
- j) La presente investigación considera que es necesaria una modificación del régimen de SST en cuanto al tema de la responsabilidad civil del empleador. Esta consiste en la reforma del artículo 53 de la Ley 29783, de manera que contenga la referencia expresa al dolo y la culpa del empleador como justificantes de la atribución de la responsabilidad. Y consecuentemente, se añada en el texto del artículo 94 del Decreto Supremo 005-2012-

TR la indicación que el incumplimiento a las normas de SST calificará como negligente en base al criterio de la razonabilidad.

12 REFERENCIAS

- Aedo, C. (2014). El concepto normativo de la culpa como criterio de distribución de riesgos. Un análisis jurisprudencial. *Revista Chilena de Derecho*, 41 (2), 705-728. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-34372014000200012 [Consulta: 15 de noviembre de 2019].
- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA). (2019). *Portal de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo*. Unión Europea: EU-OSHA.
- Alli, B. (2008). *Fundamental Principles of Occupational Health and Safety*. 2ª ed. Ginebra: OIT.
- Alli, B. (2008b). *Resumen ejecutivo. Principios fundamentales de seguridad y salud en el trabajo*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/article/wcms_098292.pdf [Consulta: 31 de octubre de 2019].
- Arévalo, J. (29 de enero de 2018). Conferencia Magistral-VI Pleno Laboral y Previsional [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=DH98QIrfFj8&t=309s> [Consulta: 4 de diciembre de 2019].
- Arnau, F. (2008). *Lecciones de Derecho Civil II. Obligaciones y contratos*. Recuperado de <http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/24163/s7.pdf?sequence=6&isAllowed=y> [Consulta: 19 de setiembre de 2019].
- Avalos, B. (30 de enero, 2017). ¿Estamos preparados para afrontar un accidente de trabajo? *Enfoque Derecho*. Recuperado de <https://www.enfoquederecho.com/2017/01/30/estamos-preparados-para-afrontar-un-accidente-de-trabajo/> [Consulta: 31 de julio de 2018].
- Ballester, V, & Martínez, G. (5 de noviembre de 2018). ¿Incurre la empresa en responsabilidad cuando el resultado lesivo se ha producido sin culpa alguna de su parte? [Entrada en blog]. Recuperado de <https://blog.cuatrecasas.com/laboral/incurre-la-empresa-responsabilidad-cuando-resultado-lesivo-se-ha-producido-sin-culpa-alguna-parte/> [Consulta: 15 de noviembre de 2019].
- Baraona, J. (2011). La culpa de la víctima en los accidentes del trabajo: dogmática y jurisprudencia chilenas. *Cuaderno de extensión jurídica. Responsabilidad civil del empresario por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Tendencias actuales*, (20), 147-181.

- Barros, E. (2005). La culpa en la responsabilidad civil. *Ensayos Jurídicos. Publicaciones de la Escuela de Derecho Universidad Alberto Hurtado*, (1), pp. 1-23. Recuperado de <https://derecho.uahurtado.cl/web2019/wp-content/uploads/2013/06/culpa-responsabilidad-civil.pdf> [Consulta: 4 de noviembre de 2019].
- Bohorquez, M. (2014). La seguridad y salud en el trabajo como nuevo paradigma en la gestión empresarial. *Soluciones Laborales*, (83), 101-108.
- Borensztejn, Cora. (2017). *Derecho de la integración*. Recuperado de <http://www.salud.gob.ar/dels/autores/borensztejn-cora> [Consulta: 12 de enero de 2019].
- Buendía, E. (2016). ¿Cómo resolver un caso de responsabilidad civil? *Ius360*. [Entrada el blog]. Recuperado de <https://ius360.com/columnas/como-resolver-un-caso-de-responsabilidad-civil/> [Consulta: 3 de noviembre de 2019].
- Buendía, E. (8 de febrero de 2017). La protección de la integridad en el derecho civil francés: Notas sobre el desarrollo de la obligación de seguridad. *Ius360*. [Entrada el blog]. Recuperado de <https://ius360.com/columnas/la-proteccion-de-la-integridad-en-el-derecho-civil-frances-notas-sobre-el-desarrollo-de-la-obligacion-de-seguridad-2/> [Consulta: 3 de noviembre de 2019].
- Bustamante, K. (2018). Responsabilidad civil cuasiobjetiva en los procesos judiciales de indemnización por accidente de trabajo o enfermedad ocupacional. En Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y Seguridad Social (SPDTSS) (Comp.), *VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. (pp. 156-177).
- Cabanellas, G. (1996). Accidente. En *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. [Vol. 1]. 24ª ed. Buenos Aires: Editorial Heliasta.
- Cabanellas, G. (1996). Accidente de trabajo. En *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. [Vol. 1]. 24ª ed. Buenos Aires: Editorial Heliasta.
- Cabanellas, G. (2006). Diligencia. En *Nuevo Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. [Vol. 3]. 29ª ed. Buenos Aires: Editorial Heliasta.
- Cáceres, J. (noviembre, 2014). Responsabilidad civil-laboral por daños y perjuicios provenientes de accidentes de trabajo. *Soluciones Laborales*, (83), 13-22.
- Campo, T. (2015). *La configuración del Derecho a la seguridad en el trabajo, a partir de los elementos que conforman la Seguridad y Salud en el trabajo, su regulación normativa y su análisis en la Ley N° 29783 y su modificatoria por Ley N° 30222* (Tesis para optar por el título de Magíster en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Derecho. Lima, Perú). Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/5820> [Consulta: 23 de setiembre de 2018].
- Campos, S. (2011). Recurso de casación. En Gaceta Jurídica, *El Nuevo Proceso Laboral* (pp. 129-141). Lima: Gaceta Jurídica.

- Cánova, K. (2010). Una breve mirada del tratamiento constitutivo de la Seguridad y Salud en el Perú. En Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (SPDTSS) (Comp.), *Retos del Derecho del Trabajo Peruano: Nuevo proceso laboral, regímenes especiales y Seguridad y salud en el trabajo*. (pp. 511-522). Cusco: SPDTSS.
- Caro, E. (2015). *Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Castillo, N. (2015). Ámbito de la responsabilidad del empleador en caso de accidentes de trabajo. En Sociedad Peruana de Derecho de Trabajo y Seguridad Social (SPDTSS) (Comp.), *Libro Homenaje a Mario Pasco Cosmópolis* (pp. 245-256). Recuperado de http://www.spdts.org.pe/sites/default/files/libros/archivos_14591864020.pdf [Consulta 15 de noviembre de 2019].
- Castillo, M., & Rivas, G. (julio, 2014). La diligencia y la inejecución de las obligaciones. *Revista Ius et Veritas*, (48), 130-141. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/11913> [Consulta: 9 de noviembre de 2019].
- Castro, A. (1978). Principios básicos en el campo de los Riesgos Laborales. *Revista de Ciencias Jurídicas*, (34), 143-184. Recuperado de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/juridicas/article/view/15763> [Consulta: 6 de noviembre de 2019].
- Cavalié, P. (2018). Tendencias actuales de la jurisprudencia laboral. *Soluciones Laborales*, (126), 238-240.
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (2000). *Observatorio general N° 14: El derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud*. Recuperado de <http://repositoriocdpd.net:8080/handle/123456789/789> [Consulta: 24 de octubre de 2018].
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (2016). *Observación general N° 23 sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias*. Recuperado de https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fGC%2f23&Lang=es [Consulta: 27 de octubre de 2018].
- Comunidad Andina de las Naciones (CAN). (1969). Acuerdo de Integración Subregional Andino (Acuerdo de Cartagena). Recuperado de <http://www.acuerdoscomerciales.gob.pe/images/stories/can/DEC563.pdf> [Consulta: 31 de octubre de 2019].
- Comunidad Andina de las Naciones (CAN). (1996). Tratado Modificatorio del Tribunal Andino de Justicia. Recuperado de <http://www.sice.oas.org/Trade/Junac/Tribunal/TratModi.asp> [Consulta: 17 de enero de 2019].
- Comunidad Andina de las Naciones (CAN). (7 de mayo de 2004). Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. [Decisión N° 584]. Recuperado de

<http://www.comunidadandina.org/StaticFiles/DocOf/DEC584.pdf> [Consulta: 18 de febrero de 2019].

Comunidad Andina de las Naciones (CAN). (25 de junio de 2003). Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. [Decisión N° 547]. Recuperado de <http://www.comunidadandina.org/StaticFiles/DocOf/DEC547.pdf> [Consulta: 18 de febrero de 2019].

Comunidad Andina de las Naciones (CAN). (2005). Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Recuperado de <https://web.ins.gob.pe/sites/default/files/Archivos/R%20Nro-957%20REGLAMENTO%20INSTRUMENTO%20ANDINO%20DE%20SST.pdf> [Consulta: 15 de enero de 2019].

Comunidad Andina de las Naciones (CAN). (2015). Protocolo Sustitutorio del Convenio Simón Rodríguez. Recuperado de <http://intranet.comunidadandina.org/Documentos/Gacetas/GACE2523.pdf> [Consulta: 16 de enero de 2019].

Conflitti, M. (1977). *Accidentes de trabajo*. Buenos Aires: Ediciones Merú.

Congreso de Colombia [Colombia]. (1951). Código Sustantivo del Trabajo. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/leyes-y-decretos-ley/codigo-sustantivo-del-trabajo> [Consulta: 11 de diciembre de 2019].

Congreso de Colombia [Colombia]. (2015). Decreto 1072, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Recuperado de <http://egresados.bogota.unal.edu.co/files/normatividad/Decreto%201072%20de%202015.pdf> [Consulta: 11 de diciembre de 2019].

Congreso de Colombia [Colombia]. (1979). Ley 9. Por la cual se dictan Medidas Sanitarias. Recuperado de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0009_1979_pr001.htm [Consulta: 11 de diciembre de 2019].

Congreso de Colombia [Colombia]. (2012). Ley 1562. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf> [Consulta: 11 de diciembre de 2019].

Congreso de Diputados [España]. (1889). Código Civil. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1889-4763&tn=1&p=18890725#codigocivil> [Consulta: 13 de diciembre de 2019].

Congreso de la Nación Argentina [Argentina]. Ley 20.744. Ley de Contrato de Trabajo. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm> [Consulta: 14 de diciembre de 2019].

Congreso de la Nación Argentina [Argentina]. Ley 24.577. Ley sobre Riesgos del Trabajo. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/27971/norma.htm> [Consulta: 14 de diciembre de 2019].

Congreso de la Nación Argentina [Argentina]. Código Civil. Recuperado de https://www.oas.org/dil/esp/Codigo_Civil_de_la_Republica_Argentina.pdf [Consulta: 14 de diciembre de 2019].

Congreso de la Nación Argentina [Argentina]. Ley 27348. Ley complementaria de la Ley sobre Riesgos del Trabajo. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/270000-274999/272119/norma.htm> [Consulta: 14 de diciembre de 2019].

Congreso de la Nación Argentina [Argentina]. Ley 19.587. Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/17612/norma.htm> [Consulta: 14 de diciembre de 2019].

Congreso de la Nación Argentina [Argentina]. Ley 9.688. Ley sobre Accidentes de Trabajo. Recuperado de <http://www.saij.gob.ar/9688-nacional-trabajo-accidentes-trabajo-lns0002675-1915-09-29/123456789-0abc-defg-g57-62000scanyel> [Consulta: 14 de diciembre de 2019].

Congreso de la República del Perú. (3 de julio de 1911). Ley de Accidentes del Trabajo [Ley N° 1378]. Recuperado de <http://spij.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll/CLPlegcargen/coleccion000000.htm/tomo00448.htm/a%C3%B1o02161.htm/mes02282.htm/dia02283.htm/sector02284.htm/sumilla02285.htm> [Consulta: 6 de noviembre de 2019].

Congreso de la República del Perú. (9 de diciembre de 1959). Aprueban la Declaración Universal de Derechos Humanos. [Resolución Legislativa N° 13282]. Recuperado de <http://spij.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll/CLPlegcargen/coleccion000000.htm/tomo00448.htm/a%C3%B1o21252.htm/mes21602.htm/dia21627.htm/sector21628.htm/sumilla21633.htm> [Consulta: 2 de noviembre de 2018].

Congreso de la República del Perú. (17 de mayo de 1997). Ley de Modernización del Seguro Social de Salud [Ley N° 26790]. Recuperado de <http://spij.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll/CLPlegcargen/coleccion000000.htm/tomo00448.htm/a%C3%B1o90918.htm/mes92165.htm/dia92334.htm/sector92335.htm/sumilla92336.htm> [Consulta: 2 de noviembre de 2018].

Congreso de la República del Perú. (20 de agosto de 2011). Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo [Ley N° 29783]. Recuperado de <http://spij.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll/CLPlegcargen/coleccion000000.htm/tomo00448.htm/a%C3%B1o340066.htm/mes354296.htm/dia355633.htm/sector355634.htm/sumilla355635.htm> [Consulta: 27 de octubre de 2019].

Congreso de la República del Perú. (15 de enero de 2010). Nueva Ley Procesal del Trabajo [Ley N° 29497]. Recuperado de

<http://spij.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll/CLPlegcargen/coleccion00000.htm/tomo00449.htm/a%C3%B1o318060.htm/mes318061.htm/dia318883.htm/sector318884.htm/sumilla318885.htm> [Consulta: 13 de enero de 2020].

Congreso de la República del Perú. (22 de julio de 2006). Ley General de Inspección del Trabajo [Ley N° 28806]. Recuperado de <http://spij.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll/CLPlegcargen/coleccion00000.htm/tomo00449.htm/a%C3%B1o224752.htm/mes237961.htm/dia239282.htm/sector239283.htm/sumilla239284.htm> [Consulta: 13 de enero de 2020].

Congreso de la República del Perú. (1999). Ley General de Transporte y Tránsito Terrestre [Ley 27181]. Recuperado de <http://spij.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll/CLPlegcargen/coleccion00000.htm/tomo00449.htm/a%C3%B1o100207.htm/mes104439.htm/dia104534.htm/sector104535.htm/sumilla104536.htm> [Consulta: 13 de enero de 2020].

Congreso Nacional [Chile]. (1968). Ley 16744. Mediante la cual se establecen normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Recuperado de <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=28650> [Consulta: 12 de diciembre de 2019].

Congreso Nacional [Chile]. (2000). Código Civil. Recuperado de https://leyes-cl.com/codigo_civil.htm [Consulta: 12 de diciembre de 2019].

Consejo de Ministros. (29 de abril de 1971). Seguro Social Obrero asume exclusivamente el seguro por accidentes de trabajo de los obreros [Decreto Ley N° 18846]. Recuperado de <http://spij.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll/CLPperuhistorico/coleccion00000.htm/tomo00186.htm/a%C3%B1o17223.htm/mes17318.htm/dia17337.htm/sumilla17338.htm> [Consulta: 6 de noviembre de 2019].

Constitución Política del Perú [Const.]. (1993). Recuperado de http://spij.minjus.gob.pe/content/publicaciones_oficiales/img/CONSTITUCION-ULT.pdf [Consulta: 18 de agosto de 2018].

Corte Suprema de Justicia de la República Del Perú (2014) Casación Laboral N° 6230-2014 La Libertad.

Corte Suprema de Justicia de la República Del Perú (2015). Casación Laboral N° 11947-2015 Piura.

Corte Suprema de Justicia de la República Del Perú (2015). Casación Laboral N° 17638-2015 Arequipa.

Corte Suprema de Justicia de la República Del Perú (2015). Casación Laboral N° 10491-2015 Junín.

Corte Suprema de Justicia de la República Del Perú (2016). Casación Laboral N° 3591-2016- Del Santa.

- Corte Suprema de Justicia de la República Del Perú (2017). Casación Laboral N° 14158-2017 Callao.
- Corte Suprema de Justicia de la República Del Perú (2018). Casación Laboral N° 116-2018 Del Santa.
- Corte Suprema de Justicia de la República Del Perú (2016). Casación Laboral N° 4258-2016 Lima.
- Corte Suprema de Justicia de la República Del Perú (2013). Casación Laboral N° 5833-2013 Lima.
- Corte Suprema de Justicia de la República Del Perú (2015). Casación Laboral N° 1225-2015 Lima.
- Corte Suprema de Justicia de la República Del Perú (2015). Casación Laboral N° 15297-2015 Lima Sur.
- Corte Suprema de Justicia de Colombia. (2012). Sentencia 42374 [Caso Rosa Marlene Cuervo Nieto y menores hijos contra Procesadora de Leches S.A del 20 de junio de 2012]. Recuperado de http://legal.legis.com.co/document/Index?obra=jurcol&document=jurcol_cc36742ebb90000ae0430a010151000a [Consulta: 12 de diciembre de 2019].
- Corte Suprema de Justicia de Colombia. (2012). Sentencia C-336/12 [Demanda de inconstitucionalidad contra el Artículo 216 (Parcial) del Código Sustantivo del Trabajo]. Recuperado de <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=20021893> [Consulta: 12 de diciembre de 2019].
- Corte Suprema de Justicia de Colombia. (2016). Sentencia Laboral 5619-2016. [Caso Catalino Martínez Guevara contra Construcciones e Inversiones Beta Limitada del 27 de abril de 2016]. Recuperado de <https://cdn.actualicase.com/normatividad/2016/Sentencias/S-SL-5619-2016-16.pdf> [Consulta: 12 de diciembre de 2019].
- Cortés, J. (abril, 2002). Responsabilidad empresarial por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. *Diálogo con la jurisprudencia*, (43), 29-35.
- Cossío, A. (2018). La responsabilidad civil del empleador por accidentes de trabajo en el Perú: reflexiones para una impostergable reforma. En Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y Seguridad Social (SPDTSS). *VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. (pp. 178-195).
- Crisanto, A. (2018). La responsabilidad civil (contractual) en las relaciones laborales a la luz de la jurisprudencia casatoria en el Perú. En Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y Seguridad Social (SPDTSS). *VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. (pp. 52-77).
- De Trazegnies, F. (2005). *La Responsabilidad Extracontractual*. [Vol. 1]. 7ª ed. Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.

- Department for Work and Pensions [Reino Unido]. (2009). Guidance Industrial Injuries Disablement Benefits. Recuperado de <https://www.gov.uk/government/publications/industrial-injuries-disablement-benefits-technical-guidance/industrial-injuries-disablement-benefits-technical-guidance> [Consulta: 14 de diciembre de 2019].
- Diez-Picazo, L. (1999). *Derecho de Daños*. Madrid: Civitas Ediciones.
- Domínguez, R. (2011). Los accidentes del trabajo. Historia y visión general de su régimen actual. En: M. Rodríguez, & F. Barrientos (Edits.), *Cuadernos de Extensión Jurídica (20). Responsabilidad civil del empresario por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Tendencias actuales* (pp. 21-36). Santiago: Universidad de los Andes.
- Elizondo, J. (2012). *Riesgos del trabajo*. 2ª edic. Rosario: Nova Tesis.
- Espinoza, J. (2002). *Derecho de la Responsabilidad Civil*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Fernández, C. (2005). Artículo 2. Derecho a la vida, a la integridad, a la libertad y al bienestar. En W. Gutierrez (Dir.), *La Constitución comentada. Análisis artículo por artículo* (pp. 48-75). Lima: Gaceta Jurídica.
- Franzoni, M. (1998). La responsabilidad en las Obligaciones de medios y en las Obligaciones de Resultados. *Themis-Revista de Derecho*, (38), 81-87. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10312/10758> [Consulta: 3 de noviembre de 2019].
- Gajardo, M. (2014). El deber de seguridad. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 5, (9), 15-32. Recuperado de <https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/42637/44639> [Consulta: 3 de noviembre de 2019].
- Galiani, S. (2017). El Sistema de Riesgo de Trabajo en Argentina. *Foco Económico*. [Entrada en Blog]. Recuperado de <http://focoeconomico.org/2017/06/19/el-sistema-de-riesgo-de-trabajo-en-argentina/> [Consulta: 13 de diciembre de 2019].
- Garzón, D., & Parada, D. (enero – diciembre 2015). Las obligaciones de medio y de resultado y su incidencia en la carga de la prueba de la culpa contractual. *Universitas Estudiantes*, (12), 241-252. Recuperado de <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/44501> [Consulta: 6 de noviembre de 2019].
- Grisolia, J., & Ahuad, E. (s.f.). Contenido del deber de seguridad y consecuencias de su incumplimiento. Recuperado de http://www.adapt.it/boletinespanol/docs/ar_grisolia_ahuad_seguridad.pdf [Consulta: 3 de noviembre de 2019].
- Grupo Europeo de Responsabilidad Civil. (2005). Principios de Derecho europeo de la responsabilidad civil. Recuperado de <http://civil.udg.edu/php/biblioteca/items/298/PETLSpanish.pdf> [Consulta: 4 de noviembre de 2019].

- Herrera, I. (2006). Responsabilidad civil patronal por accidentes de trabajo. *Laborem*, (6), 441-468.
- Hernainz, M. (1953). *Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales*. 2ª ed. Madrid: Editorial Revista de Derecho Privado.
- Huancahuari, S. (2011). *Prevención e indemnización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales*. Lima: Editora Jurídica Grijley.
- León, L. (2004). *La Responsabilidad Civil. Líneas fundamentales y nuevas perspectivas*. Trujillo: Editora Normas Legales.
- León, L. (21 de mayo de 2018). De responsables civiles a garantes: excesos y desatinos de la jurisprudencia laboral sobre responsabilidad por daños en las relaciones laborales [Archivo de video]. Recuperado de https://educast.pucp.edu.pe/video/9948/iv_congreso_internacional_del_derecho_civil [Consulta: 4 de diciembre de 2019].
- Liveralla, C. (1982). Deberes comunes de las partes. En V. Ferro, & F. García (Coords.), *Derecho Individual del Trabajo. Materiales de enseñanza* (pp. 55-66).
- López, C. (2000). Obligaciones de medios y de resultado. *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de la República*, (18), 97-132. Recuperado de <https://revista.fder.edu.uy/index.php/rfd/article/view/271> [Consulta: 6 de noviembre de 2019].
- López, M. (2006). La culpa como factor de atribución de responsabilidad. (Cénit, ocaso y resurgimiento de la culpa). *Anuario da Faculdade de Direito da Universidade da Coruña*, (10), 641-674. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2238666> [Consulta: 15 de noviembre de 2019].
- Mariño, A. (2015). El factor de atribución y la causa eximente en la responsabilidad contractual. Nuevas perspectivas a partir de los proyectos de armonización y modernización del Derecho de los Contratos. En C. Soto, & F. De Trazegnies, & F. Pantaleón, & R. Lorenzetti (Dirs.), *Responsabilidad Civil Contractual y Extracontractual. ¿Es posible unificar ambos regímenes?* (pp. 93-125). Lima: Jurivec.
- Martín, M. (2008). Una primera aproximación a los “Principios de Derecho Europeo de la responsabilidad civil”. *Indret. Revista para el análisis del Derecho*, (2), pp. 2-25. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/28083473_Una_primera_aproximacion_a_los_Principios_de_Derecho_europeo_de_la_responsabilidad_civil [Consulta: 4 de noviembre de 2019].
- Matos, M. (noviembre, 2011). Los accidentes de trabajo y en el trayecto al trabajo en el Perú. *Soluciones laborales*, (47), 85-94.
- Meier, J., & Harman, D. (2010). Los estándares de hombre en el Derecho: ¿qué tan alto debemos poner la valla jurídica? *Revista Economía y Derecho*, 7, (26), pp. 93-123.

- Mengozzi, P. (2007). *Conclusiones del Abogado General sobre el Asunto C-127/05*. Recuperado de <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=65129&pageIndex=0&doclang=es&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=7319530> [Consulta: 13 de diciembre de 2019].
- Mesía, C. (2018). *Los Derechos Fundamentales. Dogmática y jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (MINJUS). (2016). Anteproyecto de Reforma al Código Civil Peruano y Exposición de Motivos. Recuperado de <http://www.gacetajuridica.com.pe/boletin-nvnet/arweb/AnteproyectoReformaCodigoCivil.pdf> [Consulta: 5 de diciembre de 2019].
- Ministerio de Salud. (MINSA). (9 de setiembre de 1997). Reglamento de la Ley de Modernización del Seguro Social de Salud [Decreto Supremo N° 009-97-SA]. Recuperado de <http://spij.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll/CLPlegcargen/coleccion000000.htm/tomo00448.htm/a%C3%B1o90918.htm/mes93451.htm/dia93564.htm/sector93567.htm/sumilla93568.htm> [Consulta: 6 de noviembre de 2019].
- Ministerio de Salud. (MINSA). (14 de abril de 1998). Aprueban Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo [Decreto Supremo N° 003-98-SA]. Recuperado de <http://spij.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll/CLPlegcargen/coleccion000000.htm/tomo00448.htm/a%C3%B1o95155.htm/mes96339.htm/dia96482.htm/sector96491.htm/sumilla96492.htm> [Consulta: 6 de noviembre de 2019].
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (MTPE). (20 de agosto de 2011). Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. [Decreto Supremo N° 005-2012-TR]. Recuperado de [http://spij.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll/CLPlegcargen/coleccion000000.htm/tomo00448.htm/a%C3%B1o364035.htm/mes369973.htm/dia371414.htm/sector371444.htm/sumilla371445.htm?f=templates\\$fn=document-frame.htm\\$3.0#JD_DS005-2012-TR](http://spij.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll/CLPlegcargen/coleccion000000.htm/tomo00448.htm/a%C3%B1o364035.htm/mes369973.htm/dia371414.htm/sector371444.htm/sumilla371445.htm?f=templates$fn=document-frame.htm$3.0#JD_DS005-2012-TR) [Consulta: 27 de octubre de 2019].
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2012). Exposición de motivos del Decreto Supremo 005-2012-TR que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Recuperado de <http://spij.minjus.gob.pe/Graficos/Peru/2012/abril/25/EXP-DS-005-2012-TR.pdf> [Consulta: 20 de noviembre de 2018].
- Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (MTPE). (2018). *Anuarios estadísticos sectoriales (2011-2018)*. Lima: MINTRA. Recuperado de <http://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/anuarios-estadisticos/> [Consulta: 10 de agosto de 2019].
- Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (MTPE). (1972). Reglamento del Decreto Ley N° 18846 de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. [Decreto Supremo 002-72-TR]. Recuperado de <https://gestop.pe/wp->

content/uploads/2014/09/Decreto-Supremo-002-72-TR.pdf [12 de diciembre de 2019].

Ministerio de Gobierno [Colombia]. (1994). Decreto 1295, por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=2629> [Consulta 11 de diciembre de 2019].

Ministerio de Relaciones Exteriores [Chile]. (2011). Decreto 72, promulga el Convenio N° 187 sobre Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1028776> [Consulta: 12 de diciembre de 2019].

Ministerio de Trabajo y Previsión Social [Chile]. (2002). Texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo. Recuperado de <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=207436> [Consulta: 12 de diciembre de 2019].

Moreno, C. (2017). Precisiones críticas en torno al fundamento y aplicación de la teoría de los deberes de protección en el ordenamiento jurídico peruano. En C. Agurto, & S. Quequejana (Coords.), *Nuevas fronteras del Derecho Privado en América Latina* (pp. 87-113). Bogotá: Temis.

Moreno, L. (2014). *Reglas de la responsabilidad objetiva y subjetiva en el accidente de trabajo y enfermedad profesional desde la Jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia y su incidencia*. Recuperado de <http://www.bdigital.unal.edu.co/41971/1/699867.2014.pdf> [Consulta: 11 de diciembre de 2019].

Navarro, Í., & Veiga, A. (2013). *Derecho de Daños*. Pamplona: Editorial Aranzadi.

Neves, J. (2012). *Introducción al Derecho Laboral*. 2ª ed. Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.

Núñez, A. (2017). *Los Secretos de los Seguros*. Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.

Ordoqui, G. (2015). *La buena fe contractual*. Lima: Legales Ediciones.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1919). Constitución de la OIT. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO [Consulta: 28 de enero de 2019].

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1964). Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales [Convenio 121]. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C121 [Consulta: 7 de noviembre de 2019].

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1981). Convenio sobre Seguridad y Salud de los trabajadores. [Convenio 155]. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155 [Consulta: 2 de noviembre de 2018].
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1985). Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo. [Convenio 161]. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C161:NO [Consulta: 2 de noviembre de 2018].
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1985). Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo. [Recomendación 171]. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R171 [Consulta: 31 de octubre de 2019].
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1999). *Memoria del Director General de la OIT: Trabajo Decente*. Recuperado de <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm> [Consulta: 30 de enero de 2019].
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2001). Directrices relativas a los sistemas de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. [ILO-OSH 2001]. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112582.pdf [Consulta: 15 de diciembre de 2019].
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2002). *Registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y lista de la OIT relativa a las enfermedades profesionales*. Recuperado de <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/rep-v-1.htm#C%C3%B3mo%20se%20define%20%C2%ABaccidente%20del%20trabajo%C2%BB> [Consulta: 28 de octubre de 2019].
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2003). *Actividades normativas de la OIT en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo: estudio detallado para la discusión con miras a la elaboración de un plan de acción sobre dichas actividades*. Recuperado de <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-vi.pdf> [Consulta: 31 de octubre de 2019].
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2006). Convenio el marco promocional para Seguridad y Salud en el Trabajo. [Convenio 187]. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187 [Consulta: 2 de noviembre de 2018].
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2009). *Normas de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo*. Recuperado de <https://bit.ly/2tS4f9E> [Consulta: 3 de febrero de 2019].
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2009). Normas de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: promover la seguridad y salud en el medio ambiente de trabajo.

Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_103489.pdf [Consulta: 16 de noviembre de 2018].

Organización Internacional de Trabajo (OIT). (2009). *Estudio general relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), a la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164) y al Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_103489.pdf [Consulta: 30 de octubre de 2019].

Organización Internacional de Trabajo (OIT). (2013). *Crear una cultura de prevención en materia de seguridad y salud. Guía sobre el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), su Protocolo de 2002 y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_233220.pdf [Consulta: 30 de octubre de 2019].

Organización Mundial de la Salud (OMS). (1946). *Constitución de la Organización Mundial de la Salud*. Recuperado de <https://www.who.int/governance/eb/constitution/es/> [Consulta: 10 de noviembre de 2018].

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Recuperado de <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/> [Consulta: 29 de marzo de 2019].

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (1976). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Recuperado de <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx> [Consulta: 29 de marzo de 2019].

Ospina, E. (2003). *Derecho a la salud laboral en la Comunidad Andina. Consejo Consultivo Andino & Programa Laboral de Desarrollo PLADES*. Recuperado de <http://www.relat.org/documentos/SST.ALC.General.Ospina.pdf> [Consulta: 15 de diciembre de 2018].

Ospina, E. (2005). *Normativa Comunitaria Andina en materia de Salud Laboral*. En: Instituto Laboral Andino (Comp.), *Salud Laboral: un reto para la región andina en el siglo XXI*. Recuperado de <https://www.usp2030.org/gimi/RessourcePDF.action;jsessionid=X1tQZAV5Te4nyeU5JPcAkSb3Rv3KI-AOq-qvc13vHSr4XcYTBu1M!-1825323354?id=11703> [Consulta: 12 de enero de 2019].

Ospina, E. (2010). *El Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo en la agenda sociolaboral del Derecho comunitario andino*. En Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (SPDTSS) (Comp.), *Retos del Derecho del Trabajo Peruano: Nuevo proceso laboral, regímenes especiales y Seguridad y salud en el trabajo*. (pp. 381-427). Cusco: SPDTSS.

- Ospina, E. (2011). El Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo. Principios. *Derecho & Sociedad*, (37), 181-183. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13170> [Consulta: 15 de diciembre de 2018].
- Osterling, F. (1985). Inejecución de obligaciones. En Pontificia Universidad Católica del Perú, *Para leer el Código Civil* (pp. 134-174). Recuperado de <http://www.osterlingfirm.com/Documentos/articulos/Inejecucion%20obligaciones%201985.pdf> [Consulta: 8 de noviembre de 2019].
- Osterling, F., & Castillo, M. (2008). *Compendio de Derecho de las Obligaciones*. Lima: Palestra Editores.
- Oyarzún, Lorena (2008). Sobre la naturaleza de la integración regional: teorías y debates. *Revista de ciencia política*, 28 [2], 95-113. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-090X2008000200004>.
- Páramo, P., & Bueno, C. (2018). *Tendencias legislativas en seguridad y salud en el trabajo con enfoque preventivo*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/---ro-lima/---ilo-buenos-aires/documents/publication/wcms_619052.pdf [Consulta: 10 de diciembre de 2019].
- Paredes, B. (junio, 2015). La indemnización por daños y perjuicios desde la perspectiva de la Seguridad y Salud en el Trabajo. *Soluciones Laborales*, (90), 19-26.
- Parliament of United Kingdom [Reino Unido]. (1974) Health and Safety at Work etc Act. Recuperado de http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1974/37/pdfs/ukpga_19740037_en.pdf [Consulta: 14 de diciembre de 2019].
- Parlamento de París [Francia]. (1804). Code Civil des Français. Recuperado de http://oll-resources.s3.amazonaws.com/titles/2352/CivilCode_1565_Bk.pdf [Consulta: 15 de diciembre de 2019].
- Pizarro, C. (2008). La culpa como elemento constitutivo del incumplimiento en las obligaciones de medio o de diligencia. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, XXXI, 255-265. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rdpucv/n31/a05.pdf> [Consulta: 15 de diciembre de 2019].
- Plá, A. (1978). *Los principios del Derecho del Trabajo*. 2ª ed. Buenos Aires: Ediciones Depalma.
- Plata, L., & Yepes, D. (2009). Naturaleza jurídica de las normas comunitarias andinas. *Revista de Derecho*, (31), 196-223. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-86972009000100008&lng=en&tlng=es [Consulta: 15 de setiembre de 2019].
- Poder Judicial del Perú (PJ). (2012). I Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral. Recuperado de <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/1797b50041274631be03bf7bf7c8760a/I+>

Pleno+Jurisdiccional+Supremo+en+materia+Laboral.pdf?MOD=AJPERES
[Consulta: 5 de noviembre de 2019].

Poder Judicial del Perú (PJ). (2008). Guía Metodológica de Plenos Jurisdiccionales aprobada por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial. Recuperado de https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/7407c18043eb77c79256d34684c6236a/C_S_D_CIJ_guia_plenos.pdf?MOD=AJPERES [Consulta: 9 de diciembre de 2019].

Poder Judicial del Perú (PJ). (2017). VI Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral y Previsional. Acta e informe. Recuperado de <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/5cab4e004536fd508249b24df21c54fc/Informe.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=5cab4e004536fd508249b24df21c54fc> [Consulta: 5 de noviembre de 2019].

Poder Judicial de la República de Chile, Corte de Apelaciones de Concepción. (2010). Sentencia laboral 158-2010. [Caso Erwin Álvarez Astete contra Sociedad Comercial y Constructora Lomas Limitada]. Recuperado de <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php#> [Consulta 12 de diciembre de 2019].

Poder Judicial de la República de Chile, Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel. (2019). Sentencia Rol Interno O-54-2019. [Caso Marcelo Alejandro Osorio González contra Sociedad HQ Digital Limitada]. Recuperado de <http://basejurisprudencial.poderjudicial.cl/#> [Consulta: 12 de diciembre de 2019].

Poder Judicial Español, Sala Cuarta de lo Social del Tribunal Supremo de Justicia. (2010). Sentencia 4123-2008. [Caso D. Maximino contra TOP 30, S.L. y Zurich España Cia. de Seguros y Reaseguros S.A.]. Recuperado de <https://supremo.vlex.es/vid/empleador-accidente-maxima-diligencia-1-231922789> [Consulta: 13 de noviembre de 2019].

Poder Judicial Español, Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia. (2014). Sentencia 14049/2014. [Caso D. Silvio contra Plásticos Colmena SL, IBERMUTUAMUR, INSS y TGSS]. Recuperado de <http://www.poderjudicial.es/search/doAction?action=contentpdf&databasematch=AN&reference=7251556&links=plasticos%20colmenar&optimize=20150115&publicinterface=true> [Consulta: 13 de diciembre de 2019].

Poder Judicial Provincia de Chubut, Cámara de Apelaciones. (2005). Sentencia 45-C-05. [Caso Sr. E. M. U. contra la empresa B. y C. S.A.]. Recuperado de <http://www.saij.gob.ar/camara-civil-comercial-laboral-mineria-local-chubut-em-cia-sa-sumario-fa05150251-2005-06-23/123456789-152-0515-0ots-eupmocsollaf?> [Consulta: 14 de diciembre de 2019].

Poquet, R. (2007). *La responsabilidad de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales*. (Tesis doctoral, Universidad de Valencia, Departamento del Derecho Del Trabajo y de la Seguridad Social. Valencia, España). Recuperado de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/9676/poquet.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [Consulta: 1 de noviembre de 2019].

- Presidencia de la República del Perú. (29 de marzo de 1978). Adoptan Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales aceptado por la ONU. [Decreto Ley N° 22129]. Recuperado de <http://spij.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll/CLPlegcargen/coleccion000000.htm/tomo00448.htm/a%C3%B1o34272.htm/mes34532.htm/dia34694.htm/sector34695.htm/sumilla34698.htm> [Consulta: 2 de noviembre de 2018].
- Presidencia de la República del Perú. (1984). Código Civil [Decreto Legislativo N° 295]. Recuperado de http://spij.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll/CLPlegcargen/coleccion000000.htm/tomo00255.htm/sumilla00257.htm#JD_Codigo_Civil [Consulta: 13 de enero de 2020].
- Presidencia de la República del Perú. (1991). Código Penal [Decreto Legislativo N° 635]. Recuperado de <http://spij.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll/CLPlegcargen/coleccion000000.htm/tomo00255.htm/sumilla00265.htm> [Consulta: 13 de enero de 2020].
- Presidencia de la República del Perú. (1992). Código Procesal Civil [Decreto Legislativo N° 768]. Recuperado de <http://spij.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll/CLPlegcargen/coleccion000000.htm/tomo00449.htm/a%C3%B1o70546.htm/mes71342.htm/dia71363.htm/sector71364.htm/sumilla71365.htm> [Consulta: 13 de enero de 2020].
- Presidencia de la República del Perú. (1993). Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial [Decreto Supremo 017-93-JUS]. Recuperado de http://spij.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll/CLPlegcargen/coleccion000000.htm/tomo00449.htm/a%C3%B1o75022.htm/mes76953.htm/dia77205.htm/sector77215.htm/sumilla77216.htm#JD_DS017-93-JUS-ANEXO [Consulta: 13 de enero de 2020].
- Puntriano, C. (2018). La responsabilidad del empleador por accidente de trabajo. *Diálogo con la jurisprudencia*, (233), 32-46.
- Ramírez, J. (2018). ¿Son vinculantes los plenos jurisdiccionales? *La Ley*. [Entrada en blog]. Recuperado de <https://laley.pe/art/5660/-son-vinculantes-los-pletos-jurisdiccionales> [Consulta: 19 de noviembre de 2019].
- Ramos, C. (2006). *Historia del Derecho Civil peruano. Siglos XIX y XX* [Tomo V; Vol. 2]. Recuperado de <https://bit.ly/2Rgzlzs> [Consulta: 6 de noviembre de 2019].
- Rantanen, J. & Fedotov, I. (s.f.). Normas, principios y enfoques de los servicios de salud en el trabajo. *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*, (16), 16.2-16.20. Recuperado de <https://www.insht.es/documents/94886/161958/Cap%C3%ADtulo+16.+Servicios+de+salud+en+el+trabajo> [Consulta: 31 de octubre de 2019].
- Real Academia Española (RAE). (2000). Accidente. En *Diccionario de la Lengua Española* (DRAE). [Vol. 1]. 21^a ed. Madrid: Editorial Espasa Calpe.

- Romero, F. (s.f.). *La competencia y los riesgos laborales*. Recuperado de http://historico.pj.gob.pe/CorteSuprema/cij/documentos/10_7_La_competencia_los_riesgos_laborales.pdf [Consulta: 29 de octubre de 2019].
- Salcedo, M. (1999). Obligaciones empresariales en materia de Seguridad Social y Salud en las contratas y subcontratas de obras o servicios. *Revista iberoamericana de relaciones laborales*, (7), 125-149. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=190282> [Consulta: 3 de noviembre de 2019].
- Sánchez, J. (2017). *Accidentes de trabajo. Análisis jurisprudencial y acción de responsabilidad por daños*. Granada: Ediciones Dauro.
- San Martín, L. (2011). El criterio de lo razonable. Una herramienta para delimitar la carga del perjudicado de evitar o mitigar el daño. *Derecho y justicia*, (1), pp. 43-66. Recuperado de <http://ediciones.ucsh.cl/ojs/index.php/derechoyjusticia/article/view/928> [Consulta: 4 de noviembre de 2019].
- San Martín, L. (2017). El deber de diligencia consigo mismo según las fuentes romanas. En J. Adame & H. Horacio. *Estudios latinoamericanos de derecho romano*. Recuperado de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/10/4669/28.pdf> [Consulta: 4 de noviembre de 2019].
- Schopf, A. (2017). Modelos de atribución de responsabilidad en el Derecho de Contratos. En H. Corral & P. Manterola (Edits.), *Estudios de Derecho Civil XII. Ponencias presentadas en las XIV Jornadas Nacionales de Derecho Civil* (pp. 435-451). Recuperado de https://www.academia.edu/34774500/Modelos_de_atribuci%C3%B3n_de_responsabilidad_en_el_derecho_de_contratos [Consulta: 6 de noviembre de 2019].
- Secretary of State [Reino Unido]. (1999). The Management of Health and Safety at Work Regulations. Recuperado de <http://www.legislation.gov.uk/ukxi/1999/3242/made#f00001> [Consulta: 13 de diciembre de 2019].
- Sinzheimer, H. (1984). La esencia del Derecho del Trabajo. En F. Vázquez (Comp.), *Crisis económica y Derecho del Trabajo. Cinco estudios sobre la problemática humana y conceptual del Derecho del Trabajo* (pp. 69-77). Madrid: IELSS.
- Sokolich, M. (2005). Artículo 7. Protección y defensa de la salud, el medio familiar y la comunidad. En W. Gutierrez (Dir.), *La Constitución comentada. Análisis artículo por artículo* (pp. 409-413). Lima: Gaceta Jurídica.
- Taboada, L. (2003). *Elementos de la Responsabilidad Civil*. 2ª ed. Trujillo: Editora Jurídica Grijley.
- Tamayo, N. (diciembre, 2017). El carácter residual de la responsabilidad civil del empleador frente al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo. *Soluciones Laborales*, (120), 74-80.

- Tarazona, M. (2018). Responsabilidad del empleador ante los accidentes de trabajo. *Soluciones Laborales*, (129), 71-83.
- Tribunal Constitucional (TC). (2007). Resolución. Expediente N° 05954-2007-PHC/TC. Recuperado de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/05954-2007-HC.pdf> [Consulta: 28 de octubre de 2018].
- Tribunal Constitucional (TC). (2002) Resolución. Expediente N° 1429-2002-HC/TC. Recuperado de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/01429-2002-HC.html> [Consulta: 12 de diciembre de 2018].
- Tribunal Constitucional (TC). (2004). Resolución. Expediente N° 2016-2004-AA/TC. Recuperado de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/02016-2004-AA.pdf> [Consulta: 13 de diciembre de 2018].
- Tribunal Constitucional (TC). (2005). Resolución. Expediente N° 0001-2005-PI/TC. Recuperado de https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/00001-2005-AI.html#_ftnref6 [Consulta: 28 de octubre de 2018].
- Tribunal Constitucional (TC). (2010). Resolución. Expediente N° 03425-2010-PHC/TC. Recuperado de <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2011/03425-2010-HC.html> [Consulta: 13 de diciembre de 2018].
- Tribunal Constitucional (TC). (2010). Resolución. Expediente N° 2488-2002-HC/TC. Recuperado de <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/02488-2002-HC.html> [Consulta: 13 de diciembre de 2018].
- Tribunal de Justicia de la Unión Europea. (2007). Sentencia en el Asunto C-127/05 [Caso Comisión de las Comunidades Europeas contra Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, de fecha 14 de junio de 2007]. Recuperado de <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=60993&pageIndex=0&doclang=es&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=7319530> [Consulta: 12 de diciembre de 2019].
- Toscani, D. (2012). ¿Dónde se encuentra el límite de la responsabilidad empresarial? *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, (92), 38-45. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3885003> [Consulta: 1 de noviembre de 2019].
- Unión Europea (UE). (2010). Versión consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Recuperado de <https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00047-00199.pdf> [Consulta: 13 de diciembre de 2019].
- Unión Europea (UE). Directiva referente a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud, relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización. [Directiva 90/270/CEE]. Recuperado de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=celex:31990L0270> [Consulta: 13 de diciembre de 2019].
- Unión Europea (UE). Directiva relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud en los lugares de trabajo. [Directiva 89/654/CEE]. Recuperado de <https://eur->

lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:31989L0654&from=ES
[Consulta: 13 de diciembre de 2019].

Unión Europea (UE). Directiva relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud para la utilización por los trabajadores en el trabajo de los equipos de trabajo. [Directiva 89/655/CEE]. Recuperado de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX%3A31989L0655> [Consulta: 13 de diciembre de 2019].

Unión Europea (UE). Directiva relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud para la utilización por los trabajadores en el trabajo de equipos de protección individual. [Directiva 89/656/CEE]. Recuperado de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=celex%3A31989L0656> [Consulta: 13 de diciembre de 2019].

Unión Europea (UE). Directiva sobre las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores. [Directiva 90/269/CEE]. Recuperado de <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/d4adbb27-6dda-4a77-9f04-66e5a5da6f37/language-es> [Consulta: 13 de diciembre de 2019].

Unión Europea (UE). Directiva relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo. [Directiva 89/391/CEE]. Recuperado de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=celex:31989L0391> [Consulta: 13 de diciembre de 2019].

Vega, Y. (2007). Comentario al artículo 1319° y 1320° del Código Civil. En W. Gutierrez, & M. Muro (Dir.), *Código Civil comentado* [Tomo VI], 2ª edic, (pp. 672-675). Lima: Gaceta Jurídica.

Vélez, H. (enero-junio, 2015). La responsabilidad jurídica: aproximación al concepto, relación con otros conceptos jurídicos fundamentales y su funcionamiento. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas-UPB*, 45 (122), 127-151. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-38862015000100006&script=sci_abstract&tlng=es [Consulta: 5 de noviembre de 2019].

Vidal, F. (2016). La tutela jurisdiccional del acreedor. En C. Soto (Coord.), *Incumplimiento contractual: acciones del acreedor contra el deudor* (pp. 131-149). Lima: Lumbre Editorial.

Visintini, G. (2002). *Responsabilidad contractual y extracontractual* [Trad. L. León]. Lima: Ara editores.

Tabla 1
Accidentes de trabajo registrados en el Perú

		Año						
		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Cantidad total		15488	18506	14737	20941	20876	15646	20132
Cantidad según sexo	Hombres	14402	17182	12847	18074	17893	13032	17014
	Mujeres	1086	1774	1890	2867	2983	2614	3118
Cantidad según actividad económica	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	33	42	159	253	218	209	218
	Pesca	88	80	54	68	88	134	114
	Explotación de minas y canteras	1092	1258	1242	1386	1725	1337	1993
	Industrias manufactureras	5976	6439	4242	5371	5150	3422	4509
	Suministro de electricidad, gas y agua	60	141	64	87	101	89	91
	Construcción	1863	2758	2003	3200	2387	1746	2206
	Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automóviles	1095	1608	1095	2148	2287	1870	2117
	Hoteles y restaurantes	51	100	151	273	357	399	503
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	1575	1341	1134	1625	1920	1438	2016
	Intermediación financiera	12	3	9	19	14	12	21
Cantidad según actividad económica	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	2213	3058	2476	3841	3917	2856	3408
	Administración pública y defensa	13	52	178	231	258	346	626
	Enseñanza	118	97	48	93	96	49	74
	Servicios sociales y de salud	491	885	921	1010	1028	903	1076
	Otras actividades, servicios comunitarios, sociales y personales	808	1093	961	1336	1330	836	1160

Tabla 1***Accidentes de trabajo registrados en el Perú (continuación)***

		Año						
		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Según tipo de accidente	Accidente leve	8593	9498	5092	7746	11173	9135	8785
	Parcial permanente	57	210	1362	614	237	273	3392
	Total temporal	6812	9231	8264	12496	9428	6198	7884
	Total permanente	16	12	17	70	31	27	61
	No especificado	10	5	2	15	1	(-)	(-)
	Accidente mortal	189	178	128	179	158	174	160

Nota: La presente tabla fue realizada en atención a los datos sobre accidentes de trabajo registrados en el Perú durante el año 2012 a 2018, según el sexo, actividad económica y tipo de accidente. Adaptada de “Boletines Estadísticos Mensuales de Notificaciones de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Profesionales”, por MTPE, 2012-2018.

Tabla 2***Accidentes de trabajo según agente causante, registrados en el Perú***

Agente causante	Año						
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Aberturas, puertas, portones, persianas	139	168	151	197	227	173	141
Andamios	138	194	150	189	220	143	187
Animales	49	66	59	97	83	77	77
Aparatos para izar o medios de elevación	33	50	32	45	71	30	54
Archivos	5	8	8	11	11	17	13
Arma blanca	44	31	50	70	34	31	51
Arma de fuego	18	22	9	25	26	10	21
Asientos en general	5	12	17	11	16	18	17
Bancos de trabajo	8	51	31	80	39	26	63
Cableado de electricidad	29	49	33	45	67	27	46
Electricidad	51	39	43	66	105	32	42
Escalera	443	725	642	1027	1032	736	779
Escritorios	10	15	14	15	17	20	45
Estanterías	24	39	52	62	65	62	84
Factores climáticos	5	13	15	15	18	8	6
Herramientas (portátiles, manuales, mecánicos, eléctricas, neumáticas, etc)	740	2650	1580	1483	1664	1095	1613
Líneas de aire	11	21	20	20	18	13	17
Líneas de gas	18	17	20	16	21	9	31
Líneas o cañerías de agua	13	24	28	29	30	24	31
Líneas o cañerías de desagües	3	4	3	7	14	7	6
Líneas o cañerías de materias primas o productos	14	22	24	44	42	42	39

Tabla 2

Accidentes de trabajo según agente causante, registrados en el Perú (continuación)

	Año						
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Máquinas y equipos en general	844	1000	1250	1257	1425	947	1200
Materias primas	252	291	341	583	618	429	814
Matrices	13	19	11	8	16	9	11
Muebles en general	126	224	199	274	200	239	244
Onda expansiva	36	65	20	39	37	48	107
Paralelas	23	13	10	25	22	30	47
Paredes	26	42	50	67	71	51	73
Pasarelas	7	6	12	8	20	10	24
Piso	308	438	618	764	1030	765	999
Productos elaborados	52	101	195	237	154	77	188
Rampas	20	40	51	38	43	25	45
Recipientes	117	128	134	158	189	155	142
Rejillas	(-)	30	32	52	42	21	31
Sustancias químicas - plaguicidas	(-)	359	338	397	417	272	254
Techo	(-)	52	58	86	54	45	59
Tubos de ventilación	(-)	32	26	46	68	25	34
Vegetales	(-)	4	4	7	6	4	8
Vehículos o medios de transporte en general	(-)	368	269	457	515	368	338
Ventanas	(-)	19	16	24	20	17	7
Otros	(-)	10451	7147	11795	10378	9224	11358
No especificado	(-)	1054	975	1065	1731	285	786

Nota: La presente tabla fue realizada en atención a los datos sobre accidentes de trabajo registrados en el Perú durante el año 2012 a 2018, según el agente causante. Adaptada de “Boletines Estadísticos Mensuales de Notificaciones de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Profesionales”, por MTPE, 2012-2018.

Tabla 3***Accidentes de trabajo según forma, registrados en el Perú***

Forma del accidente	Año						
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Agresión con armas	27	30	18	61	158	141	119
Aprisionamiento o atrapamiento	793	1241	995	1201	1257	870	970
Atropellamiento por animales	2	4	6	10	9	7	5
Atropellamiento por vehículos	38	39	25	40	52	49	51
Caída de objetos	1165	2072	1475	2035	2235	1370	1271
Caída de personal de altura	548	928	773	1325	1147	834	786
Caída de personas a nivel	1112	1784	1719	2273	2541	1644	1780
Caída de personas al agua	7	13	13	18	12	16	15
Choque contra objeto	359	555	543	822	792	486	512
Choque de vehículos	25	30	43	44	42	29	52
Contacto con calor	36	56	78	123	110	98	87
Contacto con electricidad	31	68	63	91	157	60	81
Contacto con frío	1	2	1	3	4	2	2
Contacto con fuego	20	41	39	46	47	49	25
Contacto con materias calientes o incandescentes	75	125	65	124	97	95	140
Contacto con plaguicidas	3	(-)	3	4	17	5	14

Tabla 3***Accidentes de trabajo según forma, registrados en el Perú (continuación)***

Forma del accidente	Año						
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Contacto con productos químicos	102	206	203	296	344	290	286
Derrumbes o desplomes de instalaciones	39	41	49	82	56	18	82
Esfuerzos físicos o falsos movimientos	1472	1995	1600	2208	2384	1457	1709
Explosión o implosión	52	50	53	88	83	37	47
Exposición a productos químicos	93	150	135	191	209	123	111
Exposición a radiaciones ionizantes	49	6	5	3	6	2	3
Exposición a radiaciones no ionizantes	60	100	91	112	257	59	9
Exposición al calor	15	44	39	41	48	36	30
Exposición al frío	(-)	1	1	2	2	1	1
Falla en mecanismos para trabajos hiperbáricos	1	3	6	2	4	3	4
Golpes por objetos (excepto caídas)	2120	3355	2731	3865	3823	3109	2706
Incendio	10	11	6	13	6	11	6
Mordedura de animales	44	70	51	111	88	82	66
Pisadas sobre objeto	275	445	287	412	441	216	278
Otras	6914	5491	3621	5295	4448	4447	8884

Nota: La presente tabla fue realizada en atención a los datos sobre accidentes de trabajo registrados en el Perú durante el año 2012 a 2018, según la forma en que ocurrieron. Adaptada de “Boletines Estadísticos Mensuales de Notificaciones de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Profesionales”, por MTPE, 2012-2018.

Tabla 4

Obligaciones del empleador correspondientes a la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Título IV (desde el artículo 17 hasta el artículo 47) de la Ley 29783

Obligación a cargo del empleador correspondientes al SGSST	Base legal	Descripción de la obligación	
Obligación de implementar y liderar el SGSST	Artículo 17 de la Ley 29783	El empleador debe adoptar El SGSST de acuerdo a la normativa vigente nacional y extranjera.	El SGSST a ser implementado debe basarse en los criterios siguientes: (i) Denotar el compromiso visible del empleador; (ii) Lograr coherencia entre lo que se planifica y lo que se realiza; (iii) Orientarse al mejoramiento continuo; (iv) Mejorar la salud integral y el ambiente de trabajo; (v) Evaluar los principales riesgos a los que se exponen los trabajadores, empleador y terceros; (vi) fomentar la participación de los trabajadores a través de sus representantes sindicales en decisiones sobre SST (Artículo 18 de la Ley 29783)
	Artículo 26 de la Ley 29783	El empleador asume el liderazgo y el compromiso de las actividades que forman parte del SGSST	El mejoramiento continuo del SGSST debe basarse en la metodología de: (i) Identificación de los cambios en las prácticas y las condiciones que son consideradas como seguras; (ii) Establecimiento de estándares de seguridad en el trabajo; (iii) Medición y evaluación periódica del desempeño en atención a los estándares establecidos; (iv) Corrección y reconocimiento del desempeño conforme a los estándares. (Artículo 20 de la Ley 29783) Las medidas de seguridad (de prevención y protección) del SGSST se aplican bajo el orden de prioridad siguiente: (i) Eliminación de peligros y riesgos desde su origen; (ii) Tratamiento, control y/o aislamiento de los mismos; (iii) Minimizar el grado de nocividad; (iv) Sustituir los bienes, procedimientos y técnicas que resulten peligrosas; y, (v) Otorgar equipos de protección personal. (Artículo 21 de la Ley 29783)

Tabla 4***Obligaciones del empleador correspondientes a la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo******Título IV (desde el artículo 17 hasta el artículo 47) de la Ley 29783 (continuación)***

Obligación a cargo del empleador correspondientes al SGSST	Base legal	Descripción de la obligación
Obligación de implementar la política del SGSST	Artículo 22 de la Ley 29783	El empleador expone la política que circunscribe al SGSST, en consulta con los trabajadores y sus representantes. La política del SGSST es difundida a todo el personal del lugar de trabajo, así como también se debe actualizar periódicamente (artículo 22 de la Ley 29783), para cumplir con los objetivos fundamentales siguientes: (i) Debe estar orientada a proteger a los miembros de la organización de toda afección relacionada con el trabajo; (ii) Debe buscar cumplir con la normativa y acuerdos sobre SST que la organización suscriba; (iii) Debe garantizarse que los trabajadores y sus representantes tienen participación en los temas vinculados a la SST; (iv) Debe estar orientada a cumplir con el criterio de mejora continua; (v) Debe ser compatible o integrado a los demás sistemas de gestión de la organización. (Artículo 23 de la Ley 29783)
Obligación de acreditar participación de trabajadores en el SGSST	Artículo 24 y 25 de la Ley 29783	El empleador debe acreditar que los trabajadores y sus representantes participen en el SGSST, a través de su consulta, brindando información y capacitación respecto a los aspectos de SST que tiene vínculo con sus labores. En ese sentido, también se les brinda facilidades para que cuenten con tiempo y recursos en la participación de los procesos de la empresa sobre el SGSST.

Tabla 4

Obligaciones del empleador correspondientes a la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Título IV (desde el artículo 17 hasta el artículo 47) (continuación)

Obligación a cargo del empleador correspondientes al SGSST	Base legal	Descripción de la obligación
Obligación sobre la disposición de las competencias necesarias del trabajador en la organización del trabajo	Artículo 27 de la Ley 29783	El empleador se encuentra obligado a (i) definir las competencias que resultan necesarias para cada uno de los puestos de trabajo de la organización, y (ii) establece programas de capacitación y entrenamiento en favor de los trabajadores, para que estos puedan asumir obligaciones sobre SST. La formación que deben recibir los trabajadores se centrará en los siguientes temas: (i) En el puesto de trabajo o función que desempeña cada uno; (ii) En los cambios en las funciones a desempeñar y/o tecnologías y/o equipos de trabajo, cuando estos se efectúen; (iii) En las medidas de seguridad para que cada uno evite los riesgos existentes y los que se identifiquen posteriormente; (iv) En la actualización periódica de los conocimientos acerca de SST (artículo 27 del Decreto Supremo 005-2012-TR).

Tabla 4

Obligaciones del empleador correspondientes a la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Título IV (desde el artículo 17 hasta el artículo 47) de la Ley 29783 (continuación)

Obligación a cargo del empleador correspondientes al SGSST	Base legal	Descripción de la obligación
Obligación de implementar registros y documentación del SGSST	Artículo 28 de la Ley 29783	El empleador tiene la obligación de establecer un conjunto de registros y documentaciones, los cuales son de carácter relevante para prevenir los riesgos y peligros en el lugar de trabajo. La documentación que el empleador debe exhibir está conformada por: (i) Política y objetivos en materia de SST; (ii) Reglamento Interno de SST; (iii) Identificación de peligros, evaluación de riesgos y sus medidas de control; (iv) Mapa de riesgos; (v) Planificación de la actividad preventiva; y (vi) Programa anual de SST. (Artículo 32 del Decreto Supremo 005-2012-TR) (i) Política y objetivos en materia de SST (artículo 22 de la Ley 29783): contiene el compromiso visible para lograr el desarrollo de condiciones de trabajo dignas. (ii) Reglamento Interno de SST (artículo 34 de la Ley 29783): las empresas con 20 o más trabajadores deben contar con este documento, debiendo establecer las atribuciones y obligaciones del empleador, trabajadores, el Comité de SST y empleadores que brindan servicios; estándares de SST de operaciones, servicios y actividades conexas; modalidad de preparación y respuesta a emergencias (artículo 74 del Decreto Supremo 005-2012-TR).

Tabla 4

Obligaciones del empleador correspondientes a la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Título IV (desde el artículo 17 hasta el artículo 47) de la Ley 29783 (continuación)

Obligación a cargo del empleador correspondientes al SGSST	Base legal	Descripción de la obligación
Obligación de implementar registros y documentación del SGSST	Artículo 28 de la Ley 29783	El empleador tiene la obligación de establecer un conjunto de registros y documentaciones, los cuales son de carácter relevante para prevenir los riesgos y peligros en el lugar de trabajo. La documentación que el empleador debe exhibir está conformada por: (i) Política y objetivos en materia de SST; (ii) Reglamento Interno de SST; (iii) Identificación de peligros, evaluación de riesgos y sus medidas de control; (iv) Mapa de riesgos; (v) Planificación de la actividad preventiva; y (vi) Programa anual de SST. (Artículo 32 del Decreto Supremo 005-2012-TR) (iii) Identificación de peligros, evaluación de riesgos y sus medidas de control: procedimiento compuesto de 2 etapas: (1) Obtención de información sobre los peligros que circunscriben el lugar de trabajo y se definen sus características; (2) Valoración del nivel, grado y gravedad de los peligros, a partir del cual se toman decisiones para su control (iv) Mapa de riesgos: plano a través del cual se detallan los problemas relacionados a los peligros y riesgos del lugar de trabajo, y las medidas de protección para contrarrestarlos, así como también los servicios que presta la organización para su eliminación.

Tabla 4***Obligaciones del empleador correspondientes a la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo******Título IV (desde el artículo 17 hasta el artículo 47) de la Ley 29783 (continuación)***

Obligación a cargo del empleador correspondientes al SGSST	Base legal	Descripción de la obligación
Obligación de implementar registros y documentación del SGSST	Artículo 28 de la Ley 29783	El empleador tiene la obligación de establecer un conjunto de registros y documentaciones, los cuales son de carácter relevante para prevenir los riesgos y peligros en el lugar de trabajo. La documentación que el empleador debe exhibir está conformada por: (i) Política y objetivos en materia de SST; (ii) Reglamento Interno de SST; (iii) Identificación de peligros, evaluación de riesgos y sus medidas de control; (iv) Mapa de riesgos; (v) Planificación de la actividad preventiva; y (vi) Programa anual de SST. (Artículo 32 del Decreto Supremo 005-2012-TR) (v) Planificación de la actividad preventiva: plan que contiene el conjunto de acciones que el empleador ha determinado como idóneas para ser establecidas, a fin de evitar los riesgos derivados del trabajo y proteger el DSST de los trabajadores. (vi) Programa anual de SST: conjunto de las actividades preventivas que han sido establecidas por el empleador para ser ejecutadas durante el año.

Tabla 4

Obligaciones del empleador correspondientes a la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Título IV (desde el artículo 17 hasta el artículo 47) de la Ley 29783 (continuación)

Obligación a cargo del empleador correspondientes al SGSST	Base legal	Descripción de la obligación
Obligación de implementar registros y documentación del SGSST	Artículo 28 de la Ley 29783	El empleador tiene la obligación de establecer un conjunto de registros y documentaciones, los cuales son de carácter relevante para prevenir los riesgos y peligros en el lugar de trabajo. Los registros que el empleador debe llevar son los siguientes: (i) Registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes, debiendo constar sobre la investigación efectuada y las medidas correctivas tomadas; (ii) Registro de exámenes médicos ocupacionales; (iii) Registro del monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos; (iv) Registro de inspecciones internas de SST; (v) Registro de estadísticas de SST; (vi) Registro de equipos de seguridad o emergencia; (vii) Registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia; y (viii) Registro de auditorías. (i) Registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes: es el documento que contiene la información que el empleador ha obtenido de su investigación efectuada cuando haya identificado daños a la salud de los trabajadores o indicios que las medidas implementadas son insuficientes (artículo 58° de la Ley 29783). (ii) Registro de exámenes médicos ocupacionales: es el documento que registra los datos relevantes sobre los exámenes médicos que el empleador realiza a sus trabajadores en correspondencia con su obligación preventiva (artículo 49 literal d de la Ley 29783)

Tabla 4

Obligaciones del empleador correspondientes a la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Título IV (desde el artículo 17 hasta el artículo 47) de la Ley 29783 (continuación)

Obligación a cargo del empleador correspondientes al SGSST	Base legal	Descripción de la obligación
Obligación de implementar registros y documentación del SGSST	Artículo 28 de la Ley 29783	El empleador tiene la obligación de establecer un conjunto de registros y documentaciones, los cuales son de carácter relevante para prevenir los riesgos y peligros en el lugar de trabajo. Los registros que el empleador debe llevar son los siguientes: (i) Registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes, debiendo constar sobre la investigación efectuada y las medidas correctivas tomadas; (ii) Registro de exámenes médicos ocupacionales; (iii) Registro del monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos; (iv) Registro de inspecciones internas de SST; (v) Registro de estadísticas de SST; (vi) Registro de equipos de seguridad o emergencia; (vii) Registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia; y (viii) Registro de auditorías. (iii) Registro de monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos: documento que contiene la información sobre la exposición a diversos tipos de riesgos concurrentes en el lugar de trabajo, el cual deriva de la obligación del empleador de prever que estos no generen daño a los trabajadores (artículo 56 de la Ley 29783). (iv) Registro de inspecciones internas de SST: documento que contiene los datos obtenidos de las inspecciones realizadas por el empleador a efectos de evaluar los riesgos anualmente, cuando cambian las condiciones de trabajo o surge un daños a la SST (artículo 57 de la Ley 29783).

Tabla 4

Obligaciones del empleador correspondientes a la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Título IV (desde el artículo 17 hasta el artículo 47) de la Ley 29783 (continuación)

Obligación a cargo del empleador correspondientes al SGSST	Base legal	Descripción de la obligación	
Obligación de implementar registros y documentación del SGSST	Artículo 28 de la Ley 29783	El empleador tiene la obligación de establecer un conjunto de registros y documentaciones, los cuales son de carácter relevante para prevenir los riesgos y peligros en el lugar de trabajo.	Los registros que el empleador debe llevar son los siguientes: (i) Registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes, debiendo constar sobre la investigación efectuada y las medidas correctivas tomadas; (ii) Registro de exámenes médicos ocupacionales; (iii) Registro del monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos; (iv) Registro de inspecciones internas de SST; (v) Registro de estadísticas de SST; (vi) Registro de equipos de seguridad o emergencia; (vii) Registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia; y (viii) Registro de auditorías.
			(v) Registro de Equipos de Seguridad o Emergencia: documento que contiene la información sobre la verificación de la entrega y uso de los equipos de seguridad para la protección de los trabajadores (artículo 60 de la Ley 29783). (vi) Registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia: documento que contiene la información sobre las capacitaciones en materia de SST realizadas por el empleador (artículo 35 literal b de la Ley 29783).

Tabla 4***Obligaciones del empleador correspondientes a la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo******Título IV (desde el artículo 17 hasta el artículo 47) de la Ley 29783 (continuación)***

Obligación a cargo del empleador correspondientes al SGSST	Base legal	Descripción de la obligación
Obligación de implementar registros y documentación del SGSST	Artículo 28 de la Ley 29783	El empleador tiene la obligación de establecer un conjunto de registros y documentaciones, los cuales son de carácter relevante para prevenir los riesgos y peligros en el lugar de trabajo. Los registros que el empleador debe llevar son los siguientes: (i) Registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes, debiendo constar sobre la investigación efectuada y las medidas correctivas tomadas; (ii) Registro de exámenes médicos ocupacionales; (iii) Registro del monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos; (iv) Registro de inspecciones internas de SST; (v) Registro de estadísticas de SST; (vi) Registro de equipos de seguridad o emergencia; (vii) Registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia; y (viii) Registro de auditorías. (vii) Registro de estadísticas de SST: documento que contiene los datos de las estadísticas trimestrales de accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales (artículo 42 del Decreto Supremo 005-2012-TR). (viii) Registro de auditorías: documento que contiene la información sobre las auditorías independientes y periódicas que han sido realizadas al SGSST (artículo 43 de la Ley 29783).

Tabla 4

Obligaciones del empleador correspondientes a la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Título IV (desde el artículo 17 hasta el artículo 47) de la Ley 29783 (continuación)

Obligación a cargo del empleador correspondientes al SGSST	Base legal	Descripción de la obligación	
		(i) Entregar copia del Reglamento Interno de SST	
		(ii) Realizar no menos de 4 capacitaciones anuales sobre SST	
Obligación de otorgar información adecuada sobre el SGSST	Artículo 35 de la Ley 29783	El empleador debe cumplir con un conjunto de prestaciones orientadas a que los trabajadores tengan un mejor conocimiento sobre el SGSST de la empresa.	Descripción de los riesgos que atañen el centro de trabajo como las funciones que le corresponden al trabajador (artículo 30 del Decreto Supremo 005-2012).
			(iii) Adjuntar al contrato de trabajo la descripción sobre las recomendaciones de SST
			(iv) Otorgar facilidades económicas y licencias a los trabajadores, para que participen de cursos de formación sobre SST.
		(v) Elaborar un mapa de riesgos, el cual debe contar con la participación de los representantes de los trabajadores, delegados y Comité de SST.	Este mapa de riesgos se presenta como parte de la documentación a ser exhibida en un lugar visible de la empresa (artículo 32 del Decreto Supremo 005-2012-TR).

Tabla 4

Obligaciones del empleador correspondientes a la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Título IV (desde el artículo 17 hasta el artículo 47) de la Ley 29783 (continuación)

Obligación a cargo del empleador correspondientes al SGSST	Base legal	Descripción de la obligación
Obligación de contar con un Comité de SST	Artículo 29 de la Ley 29783	El empleador que tenga 20 a más trabajadores, se encuentra obligado a constituir un Comité de SST, el cual se constituye por representantes de la empresa y de los trabajadores La conformación y características del Comité de SST están determinado en Capítulo IV del Título IV del Decreto Supremo 005-2012-TR.
Obligación de organizar un Servicio de SST	Artículo 36 de la Ley 29783	El empleador se encarga de implementar y organizar un Servicio de SST, el cual se encarga de realizar diversas actividades orientadas a prevenir riesgos laborales. (i) Identificación y evaluación de los riesgos que pueden afectar la salud de los trabajadores. (ii) Vigilancia de la salud de los trabajadores vinculada al trabajo, así como de los factores y prácticas laborales que puedan tener incidencia en la salud de los trabajadores. (iii) Asesoramiento sobre la planificación, organización del trabajo, sus funciones y bienes utilizados para la realización de labores correctamente, así como también en materia de salud, higiene, ergonomía, equipos de protección tanto individual como colectivo. (iv) Participación en el desarrollo de programas para mejorar las prácticas de trabajo en cuanto a la materia de SST, así como difundir información conveniente y brindar educación sobre el mismo.

Tabla 4

Obligaciones del empleador correspondientes a la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Título IV (desde el artículo 17 hasta el artículo 47) de la Ley 29783 (continuación)

Obligación a cargo del empleador correspondientes al SGSST	Base legal	Descripción de la obligación
Obligación de organizar un Servicio de SST	Artículo 36 de la Ley 29783	(v) Asistencia orientada a la adopción de medidas de rehabilitación profesional
		(vi) Encargarse de la organización de los primeros auxilios y atención de urgencia, así como participar en el análisis de los infortunios laborales que hayan acontecido.
		(i) Elaboración inicial de la línea base del SGSST: Evaluación inicial del estado de la SST de la empresa (características de las funciones laborales, los trabajadores, lugar de trabajo, equipos, sustancias, etc), cuyos resultados son tomados como diagnóstico actual y sirven para ser comparados con los requerimientos de la normativa aplicable de SST. Son la base para la planificación en esencia del SGSST y demás etapas del procedimiento (artículo 37 de la Ley 29783).

Tabla 4

***Obligaciones del empleador correspondientes a la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
Título IV (desde el artículo 17 hasta el artículo 47) de la Ley 29783 (continuación)***

Obligación a cargo del empleador correspondientes al SGSST	Base legal	Descripción de la obligación		
Obligación de implementar el procedimiento adecuado del SGSST	Capítulo IV del Título IV de la Ley 29783	Planificación y aplicación del SGSST	(ii) Planificación en esencia del SGSST: Se planifica y se implementa el SGSST, tomando en consideración la línea base. Este contiene los objetivos, acciones a tomar, determinación de responsabilidad de los criterios de medición.	La planificación debe buscar que: (i) Se cumpla con la normativa aplicable vigente a la organización (incluyendo normas sectoriales y acuerdos sobre la materia contenidos en las negociaciones colectivas), a fin de alcanzar el estándar de diligencia adecuado; (ii) Mejorar el desempeño de los trabajadores de manera segura; (iii) Mantener los procesos productivos o de servicios que forman parte de la empresa, de modo seguro y saludables (artículo 38 de la Ley 29783). Los objetivos de la planificación deber ser específicos, realistas y posibles de aplicar, en consideración a la evitabilidad de los riesgos de trabajo, aspectos tecnológicos, económicos, y demás que correspondan. (Artículo 39 de la Ley 29783) La planificación debe contener (i) las medidas de seguridad (identificación de riesgos, prevención y control), (ii) las cuales deben orientarse a desarrollar una mejora continua. Asimismo, (iii) la adquisición y contratación de implementos, sustancias, equipos de seguridad, entre otros que tengan incidencia en la SST, y (iv) determinar el nivel de participación de los trabajadores y su capacitación. (Artículo 39 de la Ley 29783)

Tabla 4

Obligaciones del empleador correspondientes a la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Título IV (desde el artículo 17 hasta el artículo 47) de la Ley 29783 (continuación)

Obligación a cargo del empleador correspondientes al SGSST	Base legal	Descripción de la obligación
Obligación de implementar el procedimiento adecuado del SGSST	Capítulo V del Título IV de la Ley 29783	Evaluación del SGSST: permite identificar regularmente los resultados obtenidos en SST. El empleador supervisa el SGSST, para (i) identificar fallas o deficiencias del mismo; (ii) proceder a adoptar medidas preventivas y correctivas que resulten necesarias para contrarrestar los peligros laborales; (iii) analizar la información sobre los resultados de la SST y concluir si las medidas planificadas son eficaces; y, (iv) adoptar decisiones orientadas a identificar peligros y controlar riesgos. (Artículo 40 y 41 de la Ley 29783). El empleador investiga los accidentes, enfermedades e incidentes, para identificar factores de riesgo, sus causas y/o cualquier modificación en el SGSST, a efectos de establecer la medida correctiva. (Artículo 42 de la Ley 29783). El empleador programa auditorías periódicas, las cuales son realizadas por personas independientes, con el objeto de comprobar la efectividad del SGSST. En ellos participan los trabajadores y representantes (artículo 43 de la Ley 29783).
	Capítulo VI del Título IV de la Ley 29783	Acción para la mejora continua del SGSST El empleador recaba la información de la evaluación del SGSST, para adoptar las medidas apropiadas, lo cual incluye cambios en el sistema mismo (artículo 45 de la Ley 29783). La revisión es periódica, para lograr eficacia y eficiencia en el control de los riesgos laborales (artículo 47 de la Ley 29783).

Los resultados deben ser comunicados al Comité de SST, trabajadores y representantes sindicales (artículo 44 de la Ley 29783).

Nota: La presente tabla fue realizada en atención a las obligaciones del empleador sobre la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, establecidas en el régimen general de Seguridad y Salud en el Trabajo. Adaptado de la “Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Título IV (desde el artículo 17 hasta el artículo 47)”, por Congreso de la República del Perú, 2011.

Tabla 5

Obligaciones del empleador correspondientes a la garantía de las medidas necesarias y protección adecuada

Capítulo I del Título V (desde el artículo 48 hasta el artículo 71) de la Ley 29783

Obligación a cargo del empleador	Base legal	Descripción de la obligación			
Obligaciones de prevención	Artículo 50 de la Ley 29783	Medidas de prevención generales facultadas al empleador frente a los riesgos laborales	Gestionar la totalidad de los riesgos, debiendo eliminarlos desde su origen, y en el supuesto que ello no sea posible, aplicar el sistema de control adecuado, a efectos que no se conviertan en daños en la organización (literal a).	Eliminar las situaciones y agentes peligrosos en el centro de trabajo o que tengan relación con este. En el supuesto que ello no sea posible, sustituirlas por las que resulten menos perjudiciales (literal c).	El empleador se encuentra obligado a contrarrestar los riesgos, siguiendo el orden de prioridad de acciones preventivas que el régimen general de SST califica como razonables y factibles. De ahí que dicha disposición también aplica en el SGSST (artículo 26 de la Ley 29783).
			Diseñar los puestos y ambiente de trabajo, la selección de equipos y método de efectuar las labores, de manera que se atenúen los trabajos monótonos y repetitivos, y se asegure la protección de los trabajadores (literal b).		
			Mantener actualizado los planes y programas de prevención de riesgos laborales a los nuevos conocimientos de la tecnología, medio ambiente, organización de trabajo y evaluación de desempeño en condiciones de trabajo (literal d).		
			Establecer políticas de protección de los trabajadores tanto de carácter colectivo como individual (literal e).		

Tabla 5

Obligaciones del empleador correspondientes a la garantía de las medidas necesarias y protección adecuada
Capítulo I del Título V (desde el artículo 48 hasta el artículo 71) de la Ley 29783 (continuación)

Obligación a cargo del empleador	Base legal	Descripción de la obligación
Obligaciones de prevención	Artículo 49 de la Ley 29783	Garantizar la SST de los trabajadores durante el momento y dentro de todos los lugares en los cuales estos se mantengan desarrollando labores para el empleador (literal a).
		Mantener acciones permanentes, para perfeccionar los niveles de protección de los trabajadores que han sido establecidos en la organización (literal b).
		Identificar las modificaciones que puedan realizarse a las condiciones de trabajo actuales, para así disponer las acciones necesarias para ejecutarlas (literal c).
		Realizar exámenes médicos a los trabajadores cada dos años (literal d).
	Artículo 51 de la Ley 29783	Al momento de asignar las labores a los trabajadores, tomar en consideración las competencias personales, profesionales y de género de los trabajadores, en materia de SST.
	Artículo 55 de la Ley 29783	Controlar y registrar las zonas de riesgo Solo los trabajadores adecuada y suficientemente capacitados y protegidos podrán ser escogidos para acceder a los ambientes o zonas de riesgo grave y específico.

Tabla 5***Obligaciones del empleador correspondientes a la garantía de las medidas necesarias y protección adecuada******Capítulo I del Título V (desde el artículo 48 hasta el artículo 71) de la Ley 29783 (continuación)***

Obligación a cargo del empleador	Base legal	Descripción de la obligación
Obligaciones de prevención	Artículo 56 de la Ley 29783	Prever que la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales que concurren en el centro de trabajo no generen afecciones a la salud del personal.
	Artículo 60 de la Ley 29783	Proporcionar equipos de protección personal adecuados, de acuerdo al trabajo al cual se dedique el trabajador y los riesgos en específico a los cuales se exponga.
		Medida de seguridad aplicable cuando no sea posible eliminar los riesgos laborales en su origen, existiendo la amenaza de sufrir los efectos perjudiciales al derecho a la seguridad y salud.
	Artículo 61 de la Ley 29783	Verificar el uso efectivo de los equipos de protección personal por parte de los trabajadores a los que se les ha entregado. Revisar la indumentaria utilizada y los equipos de protección personal. En el supuesto que detecte que estos representan riesgos específicos, debe adoptar oportunamente las medidas de seguridad correspondientes para su sustitución.

Tabla 5

Obligaciones del empleador correspondientes a la garantía de las medidas necesarias y protección adecuada *Capítulo I del Título V (desde el artículo 48 hasta el artículo 71) de la Ley 29783 (continuación)*

Obligación a cargo del empleador	Base legal	Descripción de la obligación
Obligaciones de prevención	Artículo 63 de la Ley 29783	Establecer medidas de seguridad e instruir a los trabajadores para que, en el supuesto que exista un peligro inminente que constituya un riesgo importante o intolerable para el derecho a la seguridad y salud, estos (i) interrumpan sus actividades y (ii) de ser necesario, abandonar el lugar físico de las labores.
	Artículo 69 de la Ley 29783	Medidas de prevención para empleadores que diseñen, fabriquen, importen, suministren o cedan máquinas, equipos, sustancias, productos o útiles de trabajo ("bienes"). Disponer de las medidas de seguridad para que los bienes no constituyan fuente de peligro ni arriesguen el DSST de los trabajadores (literal a). Establecer las instrucciones, manuales, avisos de peligro u otras medidas de precaución en los equipos y maquinarias, en un lenguaje sencillo y preciso y en el idioma que sea comprensible por el personal (literal d). Ello debe aplicar también para los demás bienes (literal e).

Tabla 5

***Obligaciones del empleador correspondientes a la garantía de las medidas necesarias y protección adecuada
Capítulo I del Título V (desde el artículo 48 hasta el artículo 71) de la Ley 29783 (continuación)***

Obligación a cargo del empleador	Base legal	Descripción de la obligación	
	Artículo 52 de la Ley 29783	Transmitir de forma adecuada y efectiva, la información y conocimientos necesarios respecto a los riesgos en el centro de trabajo y en el puesto de trabajo de cada uno de los trabajadores, y las medidas de seguridad adecuadas.	
		Grupal: las razones que justifican la realización de los exámenes de salud ocupacional e investigación respecto a los riesgos laborales en los puestos de trabajo.	
Obligaciones de información	Artículo 71 de la Ley 29783	Informar a los trabajadores a título grupal y personal.	Personal: los resultados de los informes médicos previos a que se asigne el puesto de trabajo y los que corresponden a la evaluación de su salud. No pueden ser utilizados los exámenes médicos para ejercer discriminación de cualquier tipo contra el trabajador, bajo ninguna circunstancia o momento.

Tabla 5

Obligaciones del empleador correspondientes a la garantía de las medidas necesarias y protección adecuada
Capítulo I del Título V (desde el artículo 48 hasta el artículo 71) de la Ley 29783 (continuación)

Obligación a cargo del empleador	Base legal	Descripción de la obligación
Obligaciones de capacitación y consulta	Artículo 49 literal g) de la Ley 29783	Garantizar capacitación y entrenamiento, de manera oportuna y apropiada a los trabajadores, respecto a la SST en el centro de trabajo, sus puestos que ocupan y las funciones que ejercen. Al momento de la contratación, independientemente de la modalidad de la misma o plazo de duración. Durante el desempeño de las labores. Cuando se produzcan cambios en las funciones laborales, el puesto de trabajo que ocupan, o las tecnologías que tengan incidencia en la SST del centro de trabajo.
	Artículo 50 literal f) de la Ley 29783	Capacitar y entrenar anticipada y debidamente a los trabajadores.
	Artículo 69 de la Ley 29783	Medidas de prevención para empleadores que diseñen, fabriquen, importen, suministren o cedan máquinas, equipos, sustancias, productos o útiles de trabajo ("bienes"). Proporcionar información y capacitación a los trabajadores, respecto a la instalación adecuada, utilización y mantenimiento preventivo de las maquinarias y equipos (literal b).
	Artículo 70 de la Ley 29783	Garantizar que los trabajadores sean consultados previamente a que se realicen cambio en las operaciones, procesos y la organización de trabajo, cuando los mismos tengan incidencia en la SST.

Tabla 5

Obligaciones del empleador correspondientes a la garantía de las medidas necesarias y protección adecuada
Capítulo I del Título V (desde el artículo 48 hasta el artículo 71) de la Ley 29783 (continuación)

Obligación a cargo del empleador	Base legal	Descripción de la obligación
Obligaciones de investigación	Artículo 57 de la Ley 29783	Actualizar la evaluación de riesgos anualmente como mínimo, o en el caso cambie las condiciones de trabajo, o acontezcan daños al DSST. En atención de los resultados, decidir si resulta conveniente realizar (i) controles periódicos de la salud de los trabajadores y de las condiciones de trabajo, pudiendo detectar situaciones potencialmente peligrosas, y/o (ii) ejecutar medidas de prevención que brinden mayor garantía de protección del derecho a la seguridad y salud.
Obligaciones económicas	Artículo 58 de la Ley 29783 Artículo 62 de la Ley 29783	Cuando acontezcan daños a la salud de los trabajadores o aparezcan indicaciones que las medidas de prevención aplicadas son insuficientes, realizar investigación en el centro de trabajo para detectar las causas de las mismas y tomar medidas correctivas. Asumir exclusivamente el costo de las acciones, decisiones y medidas de SST aplicadas en el centro de trabajo o con ocasión del mismo.

Tabla 5***Obligaciones del empleador correspondientes a la garantía de las medidas necesarias y protección adecuada******Capítulo I del Título V (desde el artículo 48 hasta el artículo 71) de la Ley 29783***

Obligación a cargo del empleador	Base legal	Descripción de la obligación
Obligaciones con grupos económicos o situaciones especialmente sensibles	Artículo 64 de la Ley 29783	Garantizar la protección de los trabajadores con discapacidad.
	Artículo 65 de la Ley 29783	En la evaluación del plan integral de prevención de riesgos, considerar los factores que puedan tener incidencia en las funciones de procreación de los trabajadores, a fin de adoptar medidas de seguridad convenientes.
	Artículo 66 de la Ley 29783	Adoptar el enfoque de género en la evaluación inicial del SGSST y el proceso de identificación de peligros y evaluación de riesgos anual. Implementar medidas que resulten necesarias para evitar la exposición de trabajadoras en período de embarazo o lactancia a labores que califiquen como peligrosas. Transferir a las trabajadoras en gestación a un puesto distinto, cuando el que mantienen resulta riesgoso para su salud integral.
	Artículo 67 de la Ley 29783	No emplear adolescentes para la ejecución de actividades insalubres o peligrosas. Evaluar los puestos de trabajo que van a desempeñar los adolescentes, de manera previa a su incorporación, para así adoptar las medidas preventivas que resulten convenientes. Realizar exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral a los trabajadores adolescentes.

Nota: La presente tabla fue realizada en atención a las obligaciones del empleador sobre la garantía de las medidas necesarias y la protección adecuada, establecidas en el régimen general de Seguridad y Salud en el Trabajo. Adaptado de la “Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Capítulo 1 del Título V (desde el artículo 48 hasta el artículo 71)”, por Congreso de la República del Perú, 2011.

Tabla 6

Diferencias entre los elementos aplicables a la responsabilidad civil contractual y extracontractual, de conformidad con el Código Civil Peruano de 1984

Elementos de responsabilidad civil	Responsabilidad contractual	Responsabilidad extracontractual
Antijuricidad	Incumplimiento de las obligaciones previamente establecidas (principio de tipicidad).	Transgresión del deber jurídico de no causar daño a otros (principio de atipicidad).
Daños resarcibles	Daño emergente, lucro cesante (art. 1321) y daño moral (art.1322).	Daño emergente, lucro cesante, daño a la persona y daño moral (art. 1985).
Relación de causalidad	Causa inmediata: daño es consecuencia inmediata y directa del hecho (art. 1321).	Causa adecuada: daño es consecuencia material del hecho y es evidente, conforme a la experiencia común y ordinaria, que este derive del hecho (art. 1985).
Factor de atribución	Subjetivo: se basa en el parámetro de la diligencia debida (art. 1321). Se atribuye responsabilidad, cuando la conducta haya sido dolosa (art. 1318), con culpa inexcusable (art. 1319) o culpa leve (art. 1320).	Subjetivo: dolo o culpa (art. 1969) Objetivo: Bien riesgoso o peligroso, ejercicio de actividad riesgosa o peligrosa (art. 1970).

Nota: La presente tabla fue realizada en atención a los elementos de la responsabilidad civil establecidos en el Código Civil peruano de 1984. Adaptado de “Diferencias entre las (denominadas) responsabilidad civil contractual y extra-contractual”, por Juan Espinoza, 2002.

Figura 1. Los derechos fundamentales constitutivos del contenido del derecho a la seguridad y salud del trabajo. Elaboración propia.

Figura 2. El Derecho de la Seguridad Y Salud en el Trabajo en el marco internacional. Elaboración propia.

Figura 3. Los elementos constitutivos del accidente de trabajo. Adaptado de “Accidentes de trabajo”, por Sánchez, 2017.

NORMAS BÁSICAS DE SST		
NORMAS GENERALES (C187, C155 Y C161)		
Riesgos específicos		Rama de la actividad (C129, C167, C176 y C184)
Peligros físicos (C119, C127, C148 y C174)	Sustancias y agentes peligrosos (C115, C139, C148, C162 y C170)	

Figura 4. Normas básicas que configuran el estándar de seguridad adecuada de los trabajadores. Adaptado de “*How the core OSH standards relate to ILO standards on other issues*”, por Alli, 2008.

Figura 5. El modelo del régimen general de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Elaboración propia.

Figura 6. La estructura del régimen peruano de la SST. Adaptado de “El Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo”, por Ospina, 2011.

Figura 7. Los deberes constitutivos del deber general de protección del empleador. Adaptado de “El Deber de Seguridad”, por Gajardo, 2014.

Figura 8. El método de análisis de la responsabilidad civil. Adaptación de “¿Cómo resolver un caso de responsabilidad civil?”¹⁹⁴, por Eduardo Buendía, 2016.

¹⁹⁴ Para la elaboración de la figura, ha sido utilizado el método de análisis aplicado por Eduardo Buendía (2016). No obstante, en la presente investigación, se ha aceptado como elemento integrante del análisis material a la antijuricidad, a contrario del autor citado, que indica como parte de dicho análisis al hecho generador.

Figura 9. La imputación de la responsabilidad civil en atención a la conducta del deudor. Adaptación de “La diligencia y la inejecución de las obligaciones”, por Mario Castillo Freyre y Gino Rivas Caso, 2014.