

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional de Derecho



UPLA
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

TESIS

LA RESPONSABILIDAD OBJETIVA DEL EMPLEADOR FRENTE A LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL OCURRIDOS AL TRABAJADOR EN SU CENTRO DE LABORES EN LA LEGISLACIÓN LABORAL PERUANA.

Para optar	:	El título profesional de Abogado
Autores	:	Bach. Yessenia Anarosa Diego Paucar
	:	Bach. Estefany Rossmery Rafael Rojas
Asesor	:	Mg. Richard Vidal Aliaga
Línea de investigación institucional	:	Desarrollo humano y derechos
Área de investigación institucional	:	Ciencias sociales
Fecha de inicio y de culminación	:	24-07-2021 a 24-07-2022

HUANCAYO – PERÚ

2022

HOJA DE DOCENTES REVISORES

DR. LUIS POMA LAGOS

Decano de la Facultad de Derecho

ABG. TIMOTEO CRISTÓBAL DE LA CRUZ

Docente Revisor Titular 1

MG. SUSANA LOAYZA VILLANUEVA

Docente Revisor Titular 2

MG. ROSA EVELIN ZOLORZANO MACETAS

Docente Revisor Titular 3

MG. MARIANO MAXIMILIANO PAZ VELA

Docente Revisor Suplente

DEDICATORIA:

*A nuestros padres, por enseñarnos que el éxito
resulta de la lucha contra los obstáculos.*

AGRADECIMIENTO

Expresamos nuestro agradecimiento al asesor de esta tesis, Mg. Richard Vidal Aliaga, por la dedicación y apoyo al presente trabajo, por el respeto a nuestras sugerencias e ideas, por la dirección y el rigor que ha facilitado a las mismas. Asimismo, expresamos nuestra gratitud a cada una de las personas que intervinieron en el desarrollo de la presente.

Diego Paúcar, Yessenia Anarosa y Rafael

Rojas, Estefany Rossmery

CONTENIDO

PORTADA	
HOJA DE DOCENTES REVISORES:	ii
DEDICATORIA:	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I	14
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	14
1.2. Delimitación del problema.....	17
1.2.1. Delimitación espacial.....	17
1.2.2. Delimitación temporal	17
1.2.3. Delimitación conceptual	18
1.3. Formulación del problema	18

1.3.1.	Problema general	18
1.3.2.	Problemas específicos	18
1.4.	Justificación de la investigación.....	19
1.4.1.	Social.....	19
1.4.2.	Científica – teórica.....	19
1.4.3.	Metodológica	20
1.5.	Objetivos	20
1.5.1.	Objetivo General.....	20
1.5.2.	Objetivos específicos	20
CAPÍTULO II.....		21
MARCO TEÓRICO.....		21
2.1.	Antecedentes del estudio.....	21
2.2.	Bases teóricas	29
2.2.1.	La responsabilidad objetiva del empleador.....	29
2.2.2.	Afectación al trabajador.....	43
2.2.3.	Responsabilidad objetiva en la vía civil.....	50
2.2.4.	Jurisprudencia comparada de la responsabilidad del empleador	60
2.2.5.	La responsabilidad objetiva en la actualidad	62
2.3.	Marco Conceptual	65
CAPÍTULO III.....		66
HIPÓTESIS.....		66

3.1. Hipótesis General	66
3.2. Hipótesis específicas	66
3.3. Variable	66
3.3.1 Identificación de la variable.....	66
3.3.2 Operacionalización de la variable.....	67
CAPÍTULO IV.....	68
METODOLOGÍA.....	68
4.1. Método de investigación	68
4.2. Tipo de investigación	68
4.3. Nivel de investigación.....	69
4.4. Diseño de investigación	69
4.5. Población y muestra	69
4.5.1. Población.....	69
4.5.2. Muestra	69
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	71
4.6.1. Técnicas de recolección de datos	71
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	71
4.8. Aspectos éticos de la investigación.....	71
CAPÍTULO V.....	73
RESULTADOS.....	73
5.1. Descripción de resultados.....	73

5.2. Contrastación de las hipótesis	92
5.3. Discusión de resultados.....	92
CONCLUSIONES	96
RECOMENDACIONES.....	97
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	98
ANEXOS	101

RESUMEN

El **problema** de investigación inicia con la interrogante: ¿Cuál sería la responsabilidad civil que asumiría el empleador en casos de accidentes de trabajo y enfermedad profesional ocurridos al trabajador, en su centro de labor?, siendo su **objetivo general**: Determinar cuál sería la responsabilidad civil que asumiría el empleador en casos de accidentes de trabajo y enfermedad profesional ocurridos al trabajador, en su centro de labor. La **hipótesis general** planteada fue que: La responsabilidad civil que asumiría el empleador en casos de accidentes de trabajo y enfermedad profesional ocurridos al trabajador, en su centro de labor sería la subjetiva frente a la objetiva. **Los métodos** que se utilizaron fueron el análisis-síntesis, siendo el tipo de investigación jurídico social, el nivel es explicativo, el diseño es no experimental y de carácter transversal, población de 25 sentencias en materia de responsabilidad del empleador y los daños infligidos al trabajador, muestra de 19 sentencias en materia de responsabilidad del empleador y los daños infligidos al trabajador, técnicas de recolección de datos análisis documental, instrumento de investigación cuadro de análisis del contenido documental, llegando a la conclusión que la indemnización plena de perjuicios por accidente de trabajo o enfermedad profesional a cargo del empleador se fundamenta en la responsabilidad subjetiva por culpa del empleador, la cual debe ser comprobada como requisito fundamental y no es objeto de presunción alguna, no debiendo asumir responsabilidad objetiva en caso de accidentes de trabajo y enfermedad profesional ocurridos al trabajador, en su centro de labores, en la legislación laboral peruana.

PALABRAS CLAVES: Responsabilidad objetiva o subjetiva del empleador, accidente de trabajo y enfermedad profesional.

ABSTRACT

The research problem begins with the question: What would be the civil liability that the employer would assume in cases of accidents at work and professional illness that occurred to the worker, in his workplace?, being its general objective: To determine what the civil liability would be. that the employer would assume in cases of accidents at work and professional illness that occurred to the worker, in his workplace. The general hypothesis raised was that: The civil liability that the employer would assume in cases of accidents at work and professional illnesses that occurred to the worker, in his workplace would be subjective versus objective. The methods that were used were the analysis-synthesis, being the type of social legal research, the level is explanatory, the design is non-experimental and cross-sectional, population of 25 sentences regarding the employer's responsibility and the damages inflicted on the worker. , sample of 19 sentences on the employer's responsibility and the damages inflicted on the worker, data collection techniques, documentary analysis, research instrument, documentary content analysis chart, reaching the conclusion that full compensation for damages due to work accident or occupational disease by the employer is based on the subjective responsibility due to the employer's fault, which must be proven as a fundamental requirement and is not subject to any presumption, not having to assume strict liability in the event of work-related accidents and occupational disease occurring at the worker, in his workplace, in the legislation Peruvian labor market.

KEY WORDS: Objective or subjective responsibility of the employer, work accident and occupational disease.

INTRODUCCIÓN

La presente tesis titulada, La responsabilidad objetiva del empleador frente a los accidentes de trabajo y enfermedad profesional ocurridos al trabajador en su centro de labores en la legislación laboral peruana tiene como propósito determinar el tipo de responsabilidad civil del empleador frente a los accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

La responsabilidad patrimonial del empleador por accidente de trabajo en el Perú es un tema altamente discutido, toda vez que se han optado por emitir diversos razonamientos judiciales; por un lado, evaluando la responsabilidad en base al elemento de la culpa: si el empleador cumplió o no con sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, y proseguir a verificar si dicho incumplimiento derivó en daño a la víctima. Por otro lado, conforme a la jurisprudencia se postuló que todo empleador es responsable de indemnizar a sus trabajadores por el daño producido durante la ejecución de sus funciones, sin necesidad de revisar los elementos de la responsabilidad.

Las diversas sentencias que se pronuncian al respecto generan una incertidumbre jurídica sobre la predictibilidad jurisprudencial en cómo se aplica el análisis de responsabilidad: si debe ser vista desde una visión subjetiva u objetiva. En ese sentido, la pregunta clave para el desarrollo del presente informe es: ¿Cuándo existe responsabilidad patrimonial ante un accidente de trabajo?

En primer lugar, determinar, desde la visión civilista, cuál es el fundamento detrás de estos dos tipos de responsabilidad. En segundo lugar, se detallará cómo nuestra jurisprudencia está desarrollando y aplicando estas dos figuras de la responsabilidad para los casos de accidentes de trabajo, para lo cual no se debe prescindir de la base civil. Ahora bien, a nivel metodológico se ha establecido lo siguiente: el **problema** general de la presente es: ¿Cuál sería la responsabilidad civil que asumiría el empleador en casos de accidentes de trabajo y enfermedad profesional ocurridos al trabajador, en su centro de labor?, siendo su **objetivo**

general: Determinar cuál sería la responsabilidad civil que asumiría el empleador en casos de accidentes de trabajo y enfermedad profesional ocurridos al trabajador, en su centro de labor. La **hipótesis** general planteada fue que: La responsabilidad civil que asumiría el empleador en casos de accidentes de trabajo y enfermedad profesional ocurridos al trabajador, en su centro de labor sería la subjetiva frente a la objetiva.

El método que se empleó fue el análisis-síntesis, siendo el **tipo** de investigación jurídico social, el **nivel** es de tipo explicativo, el diseño no experimental y de carácter transversal, con una población de 25 sentencias en materia laboral y con una muestra de 19 sentencias.

Asimismo, la presente tesis se encuentra dividida en cinco capítulos, siendo su estructura la siguiente:

En el primer capítulo denominado Planteamiento del problema, se desarrollaron la descripción de la realidad problemática, formulación del problema, justificación de la investigación y la delimitación de la investigación.

En el segundo capítulo denominado Marco teórico de la investigación, se desarrollaron aspectos como: antecedentes de la investigación, bases teóricas y el marco conceptual.

En el tercer capítulo trata del planteamiento de la hipótesis general y específicos, así como de la identificación de la variable y su respectiva operacionalización.

El cuarto capítulo desarrolla la metodología de la investigación, se contemplaron aspectos como: el método de investigación, tipos, niveles, población, muestra, diseño, técnica e instrumento de investigación.

En el quinto capítulo considera a los resultados de la investigación, en el que se presenta el análisis e interpretación de las sentencias, la contrastación de las hipótesis, así como la discusión de los resultados. Finalmente se llegó a las conclusiones, recomendaciones y por último, se dio a conocer la evidencia de la investigación y las referencias bibliográficas.

LAS AUTORAS

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La investigación partió por estudiar un tema de suma actualidad a nivel doctrinal y jurisprudencial en el ordenamiento jurídico peruano, y específicamente, en el Derecho Laboral, como es el caso de la responsabilidad objetiva del empleador respecto de la afectación, tanto psicológica, física y moral del trabajador.

Debe exponerse, que la responsabilidad objetiva del empleador como variable implica que, ante algún accidente de trabajo, es el empleador quien deberá responder económicamente por los daños generados al trabajador. Esta postulación ha sido y está siendo aplicada por nuestra legislación, toda vez que es una medida a través de la cual se busca proteger integralmente al afectado.

En tal sentido, desde un contexto internacional, que actualmente existen controversias jurídicas en relación a la determinación de la teoría más adecuada para entender la responsabilidad del empleador, considerando para ello, por ejemplo, el caso español, en donde el Tribunal Supremo ha sugerido la adopción de una posición objetiva, es decir, que quien crea el riesgo, por ende lo asume, debe responder por los daños de la víctima, a pesar que haya tomado las medidas de diligencia y cuidado para evitarlo. Es por ello que es denominada como un tipo de responsabilidad sin culpa, la cual se apoya

en la idea de que el responsable es quien emplea las fuentes de riesgo; por tanto, es quien debe pagar las consecuencias del daño generado. Este razonamiento tiene una explicación a través del análisis económico del derecho, dado que la responsabilidad objetiva solo se realiza en supuestos de prevención unilateral; es decir, “hay casos en los que el agente dañador es el único que puede adoptar medidas precautorias para evitar o reducir la probabilidad de que ocurra el accidente (...) lo que implica que el nivel de precaución eficiente de la víctima es cero” (Bardales, 2019, p. 58)

En ese sentido, se establece que para la responsabilidad objetiva se aplica el siguiente análisis: la tecnología de prevención es unilateral; por lo que, solo una parte tiene la capacidad de reducir la ocurrencia o la gravedad del accidente producido; el resarcimiento de la víctima es integral. Por lo tanto, la responsabilidad objetiva prescinde del análisis de la conducta del supuesto responsable, puesto que no interesan las medidas adoptadas, sino el resultado dañoso. Incluso, ni el caso fortuito o fuerza mayor podría librar al imputado de indemnizar al agravado; por lo que, sería preferible la expresión de responsabilidad “absoluta”. En consecuencia, ante un deber de asegurar resultados, la posición se centra en que el afectado solo debe probar el daño generado para solicitar el resarcimiento del mismo.

Desde un contexto nacional, puede señalarse que a raíz del VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, se considera que la sola existencia del daño en el trabajador, deba asumirlo el empleador, sin que importe el dolo o la culpa para su análisis. En ese sentido, debe señalarse que la responsabilidad objetiva del empleador se asienta en el principio que el trabajo por sí mismo es una actividad riesgosa que se ejecuta en beneficio del empleador, por lo que los daños causados durante la ejecución del mismo, aunque, sean de naturaleza fortuita, deben ser soportados por aquél con abstracción de toda idea de culpa. Para esta teoría el empresario debe responder por todo

accidente de trabajo originado en la empresa, aunque se haya producido por causa fortuita o fuerza mayor ajena a toda culpa suya. La sola condición de ser propietario de la empresa lo hace responsable por el riesgo causado.

Como causas que generan la presente problemática, podemos dar cuenta que, ante algún accidente de trabajo, es el empleador quien deberá responder económicamente por los daños generados al trabajador. Esta postulación ha sido y está siendo aplicada por nuestra legislación, toda vez que es una medida a través de la cual se busca proteger integralmente al afectado.

Como consecuencia de la misma, puede deducirse que no es la probabilidad del accidente o enfermedad profesional, sino los daños y perjuicios generados al trabajador, con independencia de saber si el daño pudo o no ser evitado.

En tanto principio de prevención del 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.

Como aspecto propio del pronóstico de la investigación, puede indicarse que considerar a la responsabilidad objetiva del empleador como criterio para aplicarse en los daños infligidos al trabajador supone asumir que por la sola existencia del daño el empleador tendría que responder sin más: el dolo o la culpa en el incumplimiento de la obligación, simplemente, no importan; aspecto que debe ser analizado y estudiado para determinar si dicho criterio de responsabilidad es el más adecuado de acuerdo a lo que establece la legislación.

Ahora bien, en cuanto a un control de dicho pronóstico, puede esbozarse que, la responsabilidad objetiva debería ser una excepción a la regla; y, en consecuencia, no una regla general; toda vez que no hay un análisis integral de los elementos de la responsabilidad. Para determinar al “culpable” del accidente, solo se evalúa: i) si hay relación del accidente con la ejecución de sus funciones laborales y ii) si hubo daño; generándose dos consecuencias negativas: deja en un estado de indefensión al empleador, afectando su derecho a la defensa; toda vez que no tiene oportunidad de demostrar si cumplió o no con sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo o si asumió el rol de un empleador con una diligencia óptima; y no ofrece ninguna razón al trabajador para intentar prevenir el daño; es decir, no incentiva a que este adopte las precauciones debidas para, a su vez, evitar o disminuir el riesgo del ejercicio de sus funciones.

1.2. Delimitación del problema

1.2.1. Delimitación espacial

La investigación ha tenido como ámbito de estudio a nivel de la Corte Suprema de la República del Perú, en la que se acudió al análisis de la fundamentación de cada una de las sentencias con respecto a la responsabilidad civil del empleador frente a los accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

1.2.2. Delimitación temporal

Para efectos de la investigación se ha tenido en cuenta sentencias emitidas en el periodo 2014 al 2018.

1.2.3. Delimitación conceptual

Los aspectos teóricos que darán consistencia y fundamento al problema de investigación comprenden:

- Responsabilidad civil.
- Responsabilidad objetiva del empleador
- Responsabilidad subjetiva del empleador.
- Responsable por cualquier evento dañoso.
- Garante de la seguridad y salud del trabajador.
- Accidente de trabajo.
- Enfermedad profesional.
- Afectación psicológica.
- Afectación moral.
- Afectación física.
- Principio de prevención.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cuál sería la responsabilidad civil que asumiría el empleador en casos de accidentes de trabajo y enfermedad profesional ocurridos al trabajador, en su centro de labor?

1.3.2. Problemas específicos

1. ¿Es pertinente que al empleador se le atribuya la responsabilidad objetiva en caso de accidentes de trabajo y enfermedad profesional ocurridos al trabajador en su centro de labor?

2. ¿Por qué se debería establecer la responsabilidad subjetiva del empleador en caso de accidentes de trabajo y enfermedad profesional ocurridos al trabajador en su centro de labor?

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Social

La investigación contribuiría beneficiando a los trabajadores y empleadores para una adecuada regulación de la responsabilidad civil que se le atribuiría a estos últimos respecto de los daños que pudieran ocurrirle a los trabajadores en su centro labores, toda vez que actualmente con la dación de dicho Acuerdo Plenario, ya existe un criterio uniforme que establece la forma en que los empleadores deben de responsabilizarse por los daños ocurridos al trabajador, siendo este el aspecto contributivo desde un ámbito social de la presente investigación.

1.4.2. Científica – teórica

La investigación contribuiría en la determinación de criterios dogmáticos respecto a si es apropiado que se aplique la responsabilidad objetiva del empleador en el caso de daños ocurridos al trabajador en su centro labores, siendo esto un tema de suma actualidad, ya que a nivel dogmático y jurisprudencial existe una problemática al respecto, al existir posiciones y enfoques que se contraponen, por lo que ha sido importante estudiar la temática señalada para contribuir en el análisis que debe primar para la aplicación o no de dicho tipo de responsabilidad.

1.4.3. Metodológica

La presente, diseñó un instrumento de investigación denominado ficha de observación, a fin de recolectar los datos de estudio en la muestra seleccionada. Dicho instrumento de investigación será previamente validado, de acuerdo a las variables e indicadores propuestos. Constituyendo un aporte para futuros investigadores sobre el tema en cuestión.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Determinar cuál sería la responsabilidad civil que asumiría el empleador en casos de accidentes de trabajo y enfermedad profesional ocurridos al trabajador, en su centro de labor

1.5.2. Objetivos específicos

- 1.** Analizar si es pertinente que al empleador se le atribuya la responsabilidad objetiva en caso de accidentes de trabajo y enfermedad profesional ocurridos al trabajador en su centro de labor.
- 2.** Determinar porque se debería establecer la responsabilidad subjetiva del empleador en caso de accidentes de trabajo y enfermedad profesional ocurridos al trabajador en su centro de labor.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

En el ámbito internacional se consideran los siguientes antecedentes de investigación:

(Monerri, 2015) con su tesis titulada: “La responsabilidad civil del empresario por daños y perjuicios derivados de accidente de trabajo”, sustentada en la Universidad de Murcia, España. En ella, se tienen las siguientes conclusiones:

- 1) “En ningún otro país de nuestro entorno (Francia, Alemania e Italia), la cuestión relativa a la reclamación de los daños y perjuicios derivados de accidente laboral presenta la complejidad a la que se enfrenta un trabajador en nuestro ordenamiento jurídico. La víctima de un accidente de trabajo o sus causahabientes tienen que activar diversos procedimientos, en distintos órdenes jurisdiccionales, para reclamar las prestaciones de la Seguridad Social, el recargo de prestaciones, acudir en su caso a un procedimiento penal (si las lesiones son de especialidad gravedad o se produce la muerte), más la reclamación de la indemnización por los daños y perjuicios causados.

- 2) El origen de la definición de accidente de trabajo se encuentra en el artículo 1 de la Ley de Accidentes de Trabajo de 30 de enero de 1900. La definición ofrecida en el artículo 115 TRLGSS, para los trabajadores por cuenta ajena, continúa siendo válida, habiéndose ampliado el concepto a otros colectivos como los autónomos, los trabajadores del mar y los autónomos económicamente dependientes, además se han asimilado al concepto de accidente de trabajo muchos otros colectivos entre los que se encuentran por ej. los laicos o seculares que presten servicios retribuidos en los establecimientos o dependencias de las entidades o instituciones eclesióásticas.
- 3) El régimen de la enfermedad profesional derivada de accidente de trabajo, conforme se establece en el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro, no recoge todos los supuestos en los que la enfermedad deriva del trabajo realizado, obligando al trabajador o a sus causahabientes a recurrir a los tribunales de justicia. Quedan fuera del cuadro aprobado por ej., las enfermedades psicosociales (trastorno depresivo y estrés laboral), las enfermedades derivadas del amianto, las ocasionadas por agentes químicos, las enfermedades de piel, las provocadas por agentes carcinógenos, etc.

- 4) La diferenciación entre responsabilidad contractual y responsabilidad extracontractual, que fueron el origen de la atribución del conocimiento de las reclamaciones por daños derivados de accidente de trabajo a uno u otro orden jurisdiccional (social, civil), ha dejado de cumplir su función, pues tanto la Sala Primera como la Cuarta del Tribunal Supremo coinciden en afirmar que se puede exigir una responsabilidad derivada del incumplimiento del contrato y otra responsabilidad extracontractual en un mismo pleito.

- 5) La Sala Cuarta del Tribunal Supremo vino a sustentar en numerosas ocasiones las condenas del empresario en la doctrina del riesgo, lo que suponía un oscurecimiento del requisito de la culpa. Posteriormente, proclamó una responsabilidad subjetiva y culpabiliza en su sentido más clásico, abandonando también ésta última postura para sostener el requisito de la culpa y la exclusión de la responsabilidad objetiva. La Sala Primera del Tribunal Supremo, por su parte, ha adoptado una postura cuasi-objetiva de la culpa, sin olvidar los requisitos esenciales de ésta” (p. 135).

(Tapia, 2015) con su investigación titulada: “Daños punitivos en el trabajador y el daño moral”, sustentada en la Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia.

Siendo sus conclusiones las siguientes:

- 1) La jurisdicción americana contempla esta figura que va más allá del mero resarcimiento del daño por una cuantía que sólo esa jurisdicción permite, sanción económica que impone el juez al

causante de un daño, de cuantía extraordinaria y carácter ejemplarizante, por haber incurrido en un comportamiento de mala fe o conducta maliciosa. Tiene por objeto aliviar al perjudicado y castigar al demandado por su conducta y al propio tiempo servir de ejemplo.

- 2) Existe un consenso generalizado en la doctrina y la jurisprudencia que afirma que en Colombia no hay *punitivedamages* o daños punitivos, entendidos en nuestro país como penalización económica propia del derecho anglosajón que se le impone adicionalmente al causante de un daño, por parte del juzgador, por una cuantía suficientemente elevada como para que tenga carácter ejemplificador y contribuya a evitar conductas futuras. No se cubren en el seguro de responsabilidad civil, ni, como ya hemos dicho, están reconocidos en el sistema legal español de responsabilidad civil.
- 3) Aunque se denominan daños punitivos por su traducción literal, en realidad es una indemnización punitiva y no un daño en sentido técnico. Y si realmente existe coincidencia en la convicción sobre la naturaleza jurídica de la indemnización, según la cual la indemnización de los perjuicios no es una pena que se imponga a su causante y en cuya determinación influyan circunstancias personales ni objetivas, sino que es el resarcimiento económico del menoscabo producido al perjudicado, y por ello, si el causante del perjuicio debe

repararlo, tiene que hacerlo en su totalidad para que al restablecerse el derecho perturbado se restablezca también el equilibrio y situación económica anterior a la perturbación sin desproporción entre tal menoscabo y su reparación.

- 4) La penalización es una cantidad que a título punitivo se impone a una persona física u organización en caso de incumplimiento de sus obligaciones. Al igual que en los daños punitivos tampoco se cubren en el seguro de responsabilidad civil. Por tanto, la indemnización en la responsabilidad civil por daños punitivos no tiene sólo una función reparadora o indemnizatoria, sino también claramente sancionadora o represiva de la conducta del responsable con una finalidad fundamentalmente ejemplarizante, dado que se trata de prevenir la causación de los daños. Existe una tendencia al daño punitivo en nuestro sistema de responsabilidad civil que se manifiesta en algunos escenarios que analizaremos a continuación. La deriva hacia el daño punitivo en Colombia tendente hacia la indemnización más allá de la mera reparación del daño tiene, sus raíces en el propio legislador en unos casos y de forma excepcional en los órganos jurisdiccionales” (p. 32).

En el ámbito nacional pueden considerarse las siguientes investigaciones:

(Lengua, 2013), con su tesis titulada: “La reubicación del trabajador por accidente de trabajo y enfermedad profesional: naturaleza jurídica, su impacto sobre las facultades empresariales de extinción del contrato de trabajo y alcances sobre la

exigibilidad del derecho”, sustentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. En ella, se establecen las siguientes conclusiones:

- 1) “El derecho de reubicación del trabajador ante un supuesto de accidente de trabajo o enfermedad profesional surge esencialmente en lo que podríamos identificar como una “tercera etapa” dentro de la evolución del Derecho del Trabajo en relación a los riesgos profesionales.
- 2) A lo largo de la producción normativa de la OIT, el derecho de reubicación ha sido planteado desde dos perspectivas diferenciadas: como medida preventiva y como medida de readaptación profesional.
- 3) La normativa regional andina establece también obligaciones relativas a la reubicación laboral. El Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo obliga a los estados parte de la CAN al establecimiento de normas internas sobre reubicación laboral de trabajadores con discapacidad temporal o permanente por accidentes y/o enfermedades ocupacionales, y establece a su vez el derecho del trabajador a cambiar de puesto de trabajo por razones de salud, rehabilitación, reinserción y capacitación. El Reglamento de este Instrumento incluso enlaza el derecho de reubicación con la vigilancia de la salud de los trabajadores, en el sentido que este deber debe permitir al empleador la realización de acciones de prevención, ubicación, reubicación o adecuación del puesto de trabajo en función de las condiciones personales del trabajador y exposición a factores de riesgo.
- 4) En el plano normativo y jurisprudencial nacional hay pocas referencias al derecho de reubicación. Éste se ha planteado normativamente en el régimen

de aseguramiento profesional del SATEP (hoy derogado) con la finalidad de asegurar la curación del trabajador o evitar mayores daños o secuelas producidas por el accidente de trabajo o la enfermedad profesional. Por su parte, en el actual régimen de aseguramiento derivado del SCTR y aplicable a las actividades consideradas como de alto riesgo, la jurisprudencia constitucional se ha encargado de evidenciar este derecho para todo trabajador que padezca de invalidez parcial permanente.

- 5) En lo preventivo, resulta importante el concepto de “trabajador especialmente sensible”. La especial sensibilidad a los riesgos del trabajo alude al resultado de la concurrencia de circunstancias subjetivas, personales y concretas que atañen a los aspectos biológicos de la persona y que, confrontadas con los riesgos ordinarios del puesto de trabajo, dan por resultado una peligrosidad incrementada (más allá de la ordinaria) que se traduce en una mayor probabilidad de sufrir daños derivados del trabajo realizado. El accidente de trabajo o la enfermedad profesional colocan al individuo en esta condición de especial sensibilidad en la medida que: (i) haya generado en él particularidades (alguna clase de menoscabo o alteración en su salud), sin que sea imprescindible haber originado discapacidad; (ii) que dichas particularidades supongan limitaciones para desempeñar el trabajo en condiciones saludables y de seguridad; y (iii) que de no adoptarse medidas preventivas especiales y calificadas, se expondría al trabajador a riesgos mayores a los ordinarios o al agravamiento de su salud ya deteriorada” (p. 130).

(Párraga, 2016) con su tesis titulada: “Daños generados en el trabajador y efectos punitivos”, sustentada en la Universidad Los Ángeles de Chimbote, referenciándose las siguientes conclusiones:

- 1) “De esta manera, todos los agentes de riesgo (empresas mineras por ejemplo) están en la obligación de reducir el costo social de su actividad a cero si no quieren asumir demandas millonarias de indemnización por daños generados por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. Sin embargo, sabemos que ello es económicamente irrazonable, pues si no lo fuera ¿cómo es que existe la obligación -legal- de contratar un Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) a favor del trabajador?
- 2) Asimismo, no debe pasar inadvertido el hecho que la propia regulación del Código Civil (C.C.) utiliza un criterio de imputación subjetiva para la responsabilidad civil contractual. Así que, quien no cumple con la obligación contractual -y vaya que las obligaciones del empleador en materia de SST emanan del propio contrato de trabajo- puede encontrarse en dos situaciones: (i) No es imputable por la inejecución de la obligación siempre que haya acreditado la diligencia ordinaria (Art. 1314° C.C.); o, (ii) queda sujeto a indemnización si es que la inejecución obedece a dolo, culpa inexcusable o culpa leve (Art. 1321° C.C.).
- 3) Es en el marco de esta regulación “ius privatista” que el artículo 53° de la Ley de SST toma partido, al establecer que el incumplimiento por parte del empleador de su deber de prevención genera la obligación de pagar una indemnización al trabajador o a sus derechohabientes. Lo que es más, la redacción en mención debe leerse en concordancia a lo dispuesto en el artículo

94° del Reglamento de SST cuyo texto expreso indica que la imputación de responsabilidad al empleador por el 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.

- 4) Vemos pues, que las normas laborales vigentes son medianamente claras al establecer que el factor de atribución de responsabilidad en estos casos es de tipo subjetivo. Sin embargo, la conclusión arribada por el Pleno en este punto 1) no hace más que obedecer a la Casación Laboral N° 4258-2016 LIMA del 30 de enero de 2017, en la que -con carácter de precedente vinculante- se estableció un régimen de responsabilidad objetiva” (p. 131).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. La responsabilidad objetiva del empleador

2.2.1.1. Consideraciones generales respecto de la responsabilidad

En el estudio y establecimiento de la responsabilidad civil del empleador, en la doctrina se ha discutido su origen y naturaleza, de modo que no ha tenido un desarrollo fácil de discernir. Bajo esas consideraciones, hemos primero de establecer que las causales de responsabilidad atribuibles al empleador, que de manera general son dos: el accidente de trabajo y la enfermedad profesional.

De acuerdo a esa perspectiva, para la atribución de la responsabilidad del empleador por la ocurrencia de un accidente de

trabajo o de una enfermedad profesional, debe tenerse en consideración y análisis el tipo de obligación a la cual se va a subsumir al empleador; de modo que sea posible determinar la naturaleza jurídica del denominado “deber general de prevención del empleador”.

En efecto, como explica (Cossio, 2017) si se entiende al deber general de prevención, “como una obligación de resultados, no existirá posibilidad alguna de exonerar al empleador de algún tipo de responsabilidad, pues bastará la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional para que aquel sea automáticamente responsable”(p. 81).

Así, en la doctrina jurisprudencial, podemos encontrar criterios similares al anteriormente señalado, expresado en las Casaciones N°. 4258-2016-Lima y N°3591-2016-Del Santa.

Por otro lado, señala el citado (Cossio, 2017), que se entiende a este deber de prevención “como una obligación de medios, la sola ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, no determinará la atribución automática de la responsabilidad del empleador, pues, para que ello ocurra, deberá demostrarse que existe una relación de causalidad entre el incumplimiento de una obligación por parte del empleador y el accidente de trabajo o la enfermedad profesional” (p. 32).

Así pues, entendiendo lo indicado por el citado autor, es necesario poder acreditar que el incumplimiento del empleador tiene como

resultado inmediato y directo el accidente de trabajo o la enfermedad profesional.

Al contrario de la doctrina jurisprudencial citada líneas arriba, se ha tenido una perspectiva diferente en la Casación 18190-2016-Lima que, en expresión de (Cossio, 2016), podía ser considerado como el esquema legal vigente en nuestro ordenamiento, esto empero, hasta la dación del VI Pleno Jurisdiccional Laboral y Previsional 2017, cuyos detalles relataremos más adelante en un acápite particular.

(Cossio, 2017), al respecto de la adopción de esta posición, destaca que la misma es la que mayor aceptación ha tenido por un respetable sector de la doctrina iberoamericana.

En efecto, como afirma (Salcedo, 2000):

“los defensores de que el deber de prevención es una obligación de medios, parten por señalar que, de considerar que dicho deber es una obligación de resultados, el empleador sólo quedaría exonerado de responsabilidad si no se produjeran accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, lo cual dejaría completamente de lado analizar si el empleador actuó con la diligencia debida para adoptar todas las medidas necesarias para evitar la ocurrencia de los mismos”(p. 35).

En ese sentido, podemos entender que el deber de prevención resulta ser una obligación de medios, esto pues, se trata de un deber complejo y no inmediateista, que implica en el empleador el desarrollo y adopción de un conjunto de medidas necesarias o posibles para que por medio de ellas, se pueda evitar la ocurrencia de accidentes de trabajo(Salcedo, 2000).

La normativa internacional ha adoptado de modo singular esta percepción del deber de prevención, de modo que así ha quedado reflejado en el artículo 11° de la Decisión 584 de la Comunidad Andina de Naciones, que impetra a los emperadores a “tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales”.

(Cossio, 2017), manifiesta al respecto de lo establecido por la normativa de la decisión que resulta válido “el poder interpretar que no se prevé “una obligación de prevención tendiente a la eliminación absoluta de todos los riesgos laborales, sino únicamente a su disminución, lo cual implica que el empleador deba adoptar diversas acciones tendientes a lograr dicho objetivo” (p. 90).

Concordante a lo anterior, se valida y refuerza la forma de responsabilidad atribuible al empleador si tomamos en consideración el inciso c) del artículo 49° de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo que prevé como obligación al empleador el “disponer lo necesario para la adopción de prevención de riesgos laborales”.

En ese sentido, el deber general de prevención tiene como fundamento la diligencia necesaria que debe de regir para la actuación del empleador, de modo que se puedan evitar tanto accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, siendo así, concebida como una obligación de medios.

2.2.1.2. Naturaleza jurídica de la obligación indemnizatoria del empleador

a) Obligación de indemnizar a título de responsabilidad civil por inejecución de obligaciones

Un análisis normativo de lo establecido en la Ley Nro. 29783, respecto del principio de prevención, indica que:

“el empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, 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”.

Ahora bien, el otro apartado que se considerará es el denominado principio de responsabilidad, contenido en la misma

norma antes citada, el mismo que establece del siguiente modo: “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”.

Así también se encuentra el artículo 27° del Decreto Supremo 005-2012-TR, que indica que: “el empleador, en cumplimiento del deber de prevención y del artículo 27 de la Ley, garantiza que los trabajadores sean capacitados en materia de prevención”.

Ahora bien, como señala (Sáenz, 2015), la capacitación a la que se hace referencia en el mencionado artículo, comprende los siguientes aspectos:

- a) “En el puesto de trabajo específico o en la función que cada trabajador desempeña, cualquiera que sea la naturaleza del vínculo, modalidad o duración de su contrato.
- b) En los cambios en las funciones que desempeñe, cuando éstos se produzcan.
- c) En los cambios en las tecnologías o en los equipos de trabajo, cuando éstos se produzcan.

- d) En las medidas que permitan la adaptación a la evolución de los riesgos y la prevención de nuevos riesgos.
- e) En la actualización periódica de los conocimientos”.

De ese modo, como advierte (Sáenz, 2015), desde la óptica del principio de prevención, que sostiene el derecho laboral, “el empleador tiene diversas obligaciones tendientes a garantizar la seguridad de sus trabajadores para disminuir o eliminar la posibilidad de ocurrencia accidentes laborales, así como para reducir la magnitud de los daños en caso de accidente”(p. 187).

b) Aspectos jurídicos de la indemnización:

(Planiol & Ripert, 1998) señalan que “si el deudor no cumple su obligación cuando y como debiera, el acreedor tiene el derecho de obtener una indemnización por daños y perjuicios, es decir, una suma en dinero equivalente al provecho que hubiera obtenido del cumplimiento efectivo. y exacto de la obligación, a título de indemnización por el perjuicio sufrido” (p. 87), siendo que a lo señalado debemos agregar, que para que exista obligación de indemnizar, no bastará el mero incumplimiento, sino que este debe tener vinculación directa con un perjuicio causado, en el tema que no ocupa, al trabajador.

Respecto a lo indicado con anterioridad en el párrafo precedente, el artículo 1321° del Código Civil vigente estipula que

“queda sujeto a la indemnización de daños y perjuicios quien no ejecuta sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve. 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”.

Al respecto (Sáenz, 2015) explica de forma diáfana que:

“en caso el empleador incumpla con las obligaciones contractuales que emanan del contrato de trabajo, las mismas que se vinculen con el Principio de Prevención, y siempre que estén directamente relacionadas con el accidente laboral sufrido por el trabajador, se encontrará obligado a indemnización a su trabajador a título de responsabilidad civil por inejecución de obligaciones, abarcando los conceptos de daño emergente, lucro cesante, y daño moral”(p. 90).

En cuanto a la carga de la prueba se tiene que el artículo 23.1° de la Ley Nro. 29497, nueva Ley Procesal del Trabajo, establece que “la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley

se dispongan otras adicionales”, sin embargo se estipula en el artículo 23°, numeral 4 que: “de modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones; contractuales, su extinción o inexigibilidad”.

Como es fácil advertir, la norma procesal ha establecido la inversión de la carga de la prueba en favor del trabajador, por lo que es el empleador quien tiene que acreditar el cumplimiento del Principio de Prevención, y por ende haber cumplido con todas las medidas adecuadas a fin de garantizar la salud e integridad del trabajador, quien reclama haber sido víctima de un accidente laboral debido al incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo por parte de su empleador.

También se suma a la inversión de la carga de la prueba, la evaluación favorable que debe realizar al juzgador de los hechos alegados por el trabajador, lo cual está reflejado el artículo 23.5 de la norma en comentario en cuanto establece que:

“en aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo, por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que

existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes”.

La inversión de la carga de la prueba, así como la presunción relativa de verdad sobre los hechos invocadas por el trabajador en caso de un accidente laboral, y en general en todo proceso laboral, son expresión del principio protector, cuyo fundamento según (Pla, 1978) se encuentra en “la idea central en que el derecho social se inspira no es la idea de la igualdad entre las personas, sino de la nivelación de las desigualdades que entre ellas existen”(p. 186).

En suma, tenemos que el trabajador que sufra un accidente laboral podrá demandar a su empleador el pago de una indemnización a título de responsabilidad civil por inejecución de obligaciones que emanen del contrato laboral, teniendo a su favor la presunción de incumplimiento de normas en materia de seguridad y salud ocupacional por parte de su empleador. No obstante, es preciso indicar, y lo cual consideramos que no requiere mayor análisis, que si el empleador acredita de manera indubitable que cumplió con todas las exigencias de seguridad, y que el accidente laboral obedece a un hecho fortuito no existirá obligación de indemnizar a título de responsabilidad civil por inejecución de obligaciones.

c) Obligación de indemnizar y el principio de prevención:

El principio de prevención y principio de responsabilidad, mencionados en el acápite anterior, tienen vinculación directa con el principio del *dutyofcare* del derecho anglosajón, toda vez que “este principio conduce a considerar como culpable al individuo que en presencia de una incertidumbre que crea el riesgo de causar daños corporales a otro, no ha adoptado las medidas para evitarlos” (Le Tourneau, 2004, p. 32).

No obstante que la norma propone un análisis subjetivo de la responsabilidad del agente causante del daño, la imputación de responsabilidad resulta cuasi objetiva, puesto que en la parte *in fine* del artículo 1969° del Código Civil se establece que “el descargo por falta de dolo lo culpa corresponde a su autor”, es decir, el agente causante del daño (el empleador) debe demostrar su falta de culpa (haber cumplido con las normas en materia seguridad y salud ocupacional), vinculadas al accidente laboral. Asimismo, a lo señalado se sumará en el proceso laboral, lo estipulado en el artículo 23° de Ley Nro. 29477, nueva Ley Procesal del Trabajo, comentado supra, en relación a la inversión de la carga de la prueba, y la valoración de los hechos favorable al trabajador por parte del juzgador.

Por otra parte, se tiene la responsabilidad objetiva prevista en el artículo 1970° del Código Civil, por la cual se atribuye responsabilidad teniendo como factor de atribución el riesgo.

Para (Le Tourneau, 2004) “toda actividad que provoque un riesgo para otro torna a su autor en responsable del perjuicio que dicha actividad pueda causar, sin que tenga que probar la culpa como origen del daño. Impregnada por el valor moral de la solidaridad, la teoría del riesgo para fundamentarse sobre todo en una idea de justicia elemental: por su actividad, el hombre puede procurarse un beneficio (o un placer); como contrapartida, él debe reparar los daños que provoca” (p.76).

Dicho lo anterior, podemos afirmar que el empleador que realice una actividad de riesgo o se valga de un bien riesgoso para el desarrollo de su actividad, quedará obligado a indemnizar a su trabajador de forma objetiva (sin la necesidad de existencia de culpa en sentido lato), en caso éste sufra un accidente laboral durante el desarrollo de la actividad a su favor, siempre que podamos considerar esta una actividad de riesgo, con la que el trabajado haya resultado lesionado, o como consecuencia del uso de un bien que agrave el riesgo normal o cotidiano.

(De Trazegnies, 2005), indica que no es correcto “que la palabra «riesgo» deba entenderse prácticamente como sinónimo de actividad. En un cierto sentido, todo es riesgo. El simple hecho de

salir a caminar por la calle crea un riesgo para sí y para otros. Pero no es este riesgo al que se refiere el artículo 1970. Para estos efectos debe entenderse como riesgo aquella circunstancia que coloca un peligro adicional al simple riesgo de vivir en común” (p. 80).

En consecuencia, a fin de poder atribuir responsabilidad por riesgo al empleador, resultará necesario establecer si la actividad desarrollada por éste, implica una agravación del riesgo al desarrollo de una actividad laboral común, de ahí que (De Trazegines, 2005) señale que “como la frontera entre el riesgo común y el riesgo adicional es muy difícil de trazar, la reiteración enfática de adjetivos es una invitación al juez peruano para que realice una interpretación extensiva del concepto”(p. 94).

A modo ilustrativo podemos indicar como ejemplo que un trabajador de oficina que sufra un accidente al caerse en su centro laboral, difícilmente podría invocar la responsabilidad objetiva a que se refiere el artículo 1970° del Código Civil, en tanto que un obrero que trabaje en una mina de socavón fácilmente podría invocar la norma indicada, en caso de sufrir un accidente laboral.

2.2.1.3. Responsabilidad objetiva del trabajador

Desde un ámbito normativo, el artículo 53° de la Ley Nro.29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo estipula que: “el incumplimiento del empleador del deber de prevención genera la

obligación de pagar las indemnizaciones a las víctimas, o a sus derechohabientes, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales. 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”.

Por lo que la responsabilidad del empleador y su obligación de indemnizar conforme a Ley se originaba como consecuencia del incumplimiento del deber de prevención general:

Asimismo, debido a la inversión de la carga de la prueba en el proceso laboral, se convertía en una responsabilidad cuasi objetiva, sin embargo, el empleador podía demostrar en el proceso judicial, haber cumplido con todas las normas en materia de seguridad y salud ocupacional, y sustentar que el accidente era un caso fortuito u originado por la imprudencia y/o negligencia del trabajador, a fin de lograr la fractura del nexo causal y quedar liberado del pago de cualquier indemnización.

Pero ahora, con el criterio interpretativo planteado y sugerido por el VI Pleno Jurisdiccional Laboral y Previsional 2017, ha establecido que: toda actividad que provoque un riesgo para otro torna a su autor en responsable del perjuicio que dicha actividad pueda causar, sin que tenga que probar la culpa como origen del daño. Impregnada por el valor moral de la solidaridad,

la teoría del riesgo para fundamentarse sobre todo en una idea de justicia elemental: por su actividad, el hombre puede procurarse un beneficio (o un placer); como contrapartida, él debe reparar los daños que provoca, apreciándose un tipo de responsabilidad objetiva.

2.2.2. Afectación al trabajador

2.2.2.1. El accidente de trabajo

Para (Sáenz, 2015), el accidente de trabajo es “aquel que se produce dentro del ámbito laboral o por el hecho o en ocasión del trabajo, tratándose normalmente de un hecho accidental, súbito, e imprevisto que produce daños en la salud del trabajador, que lo incapacita para cumplir con su trabajo habitual, de forma temporal o permanente” (p. 42).

El artículo 7° del Decreto Supremo 002-72-TR, Reglamento del Decreto Ley 18846, definió al accidente de trabajo del modo siguiente: “se considera accidente de trabajo toda lesión orgánica o funcional que en forma violenta o repentina sufren los trabajadores a que se refiere el artículo 2° del Decreto Ley N° 18846 debido a causas externas a la víctima o al esfuerzo realizado por ésta y que origine reducción temporal o permanente en su capacidad de trabajo o produzca su fallecimiento”.

Por su parte la Decisión 584 de la Comunidad Andina, define el accidente de trabajo como “todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. 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 de trabajo. Las legislaciones de cada país podrán definir lo que se considere accidente de trabajo respecto al que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa”.

2.2.2.2. Enfermedad profesional

La enfermedad profesional, según indica (Flores, 2002), es aquella que se produce por:

“causa del lugar o del tipo de trabajo, que se identifican por medio de cuadros clínicos, exposición y actividades en las que suelen producirse estas enfermedades y también agentes de riesgo (factores presentes en los lugares de trabajo y que pueden afectar al ser humano, como por ejemplo las condiciones de temperatura, humedad, iluminación, ventilación, la presencia de ruidos, sustancias químicas, la carga de trabajo, entre otros)” (p. 43).

2.2.2.3. El VI Pleno Jurisdiccional Laboral y Previsional 2017

Como se ha indicado y adelantado en cierta forma en el acápite que principia nuestro aspecto teórico, en la doctrina jurisprudencial, el esquema vigente hasta entonces, era el de demarcar la responsabilidad del empleador, solo cuando la causa era negligente de este, empero, con la dación de este último Pleno, el esquema ha variado, estableciendo ya la imputación de responsabilidad hacia el empleador, como uno de los puntos importante en el Pleno in comento.

En este Pleno, se han arribado a un conjunto de acuerdos sobre la responsabilidad civil por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, tema que ha saltado a la palestra en los pronunciamientos disímiles que la Corte Suprema ha adoptado en el último año.

A continuación, se presenta el detalle de las principales conclusiones arribadas en el pleno, como es que acaso expone (Correa, 2018):

- **El empleador es el garante de la seguridad y salud en el trabajo, por lo que siempre será responsable por cualquier evento dañoso que afecte la vida y seguridad del trabajador.**

Para (Correa, 2018), el pronunciamiento del Pleno, ha virado “al peligroso régimen de responsabilidad objetiva en la indemnización por daños derivados del incumplimiento de

obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo” (p. 175).

Así pues, como es de entenderse del citado autor, asumir la postura de la Corte, supondría considerar que por la sola existencia del daño el empleador tendría que responder sin más: el dolo o la culpa en el incumplimiento de la obligación, simplemente, no importan.

Otros pronunciamientos *ex ante* de lo declarado por el Pleno han servido de base jurídica para el mismo, como lo fue la Casación N° 4258-2016-Lima emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República que determinó y estableció que basta que el trabajador acredite el daño sufrido por el AT (accidente de trabajo) o la EP (enfermedad profesional) para que el empleador sea responsable de resarcir el daño, a partir de señalar que esa es la interpretación correcta del artículo 53° de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Otro pronunciamiento igual de importante fue la Casación N° 3591-2016-Del Santa, donde la Corte atribuyó responsabilidad a la empresa de un trabajador que sufrió un infarto agudo de miocardio cuando se encontraba prestándole servicios, el cual le ocasionó la muerte. En este pronunciamiento, a pesar de que se había acreditado que el infarto se generó por

causas naturales, la Corte consideró al infarto como un accidente de trabajo, toda vez que se produjo durante el ejercicio de las labores del trabajador.

Un pronunciamiento en contrario, se puede hallar sin embargo en la Casación N° 18190-2016-Lima, donde a diferencia de los dos pronunciamientos anteriores, la Corte determina que a pesar de haberse acreditado la ocurrencia del Accidente de Trabajo no puede atribuirse responsabilidad a la empresa demandada, toda vez que no se logró demostrar que esta haya incurrido en algún tipo de incumplimiento o conducta antijurídica.

- **El Juez, de oficio y siempre que se reconozca una indemnización a favor del trabajador demandante, podrá ordenar que el empleador pague adicionalmente una suma de dinero por concepto de daños punitivos:**

En ese sentido opina (Correa, 2018) que, el Pleno ha asumido el concepto de “*punitivedamages*” del *commonlaw*, cuando nuestra tradición civil es romano-germánica y adopta un sistema “compensatorio” de responsabilidad.

De ese modo, más allá de esa disquisición teórica, lo cierto es que la indemnización por daños ahora incluye un concepto adicional a los ya conocidos lucro cesante, daño emergente y daño moral. No obstante, los operadores jurídicos deberán tener

muy en cuenta que esta categoría será aplicada en supuestos muy particulares, pues la idea de los daños punitivos es castigar a quien produce el daño y crear un precedente que reprima y disuada comportamientos abiertamente ilegítimos.

- **Es posible utilizar la transacción como un mecanismo para extinguir las obligaciones por responsabilidad derivadas de accidentes y enfermedades de tipo ocupacional:**

Señala (Correa, 2018) que, si bien es posible que el empleador y el trabajador puedan transigir respecto de las obligaciones incumplidas del primero frente al segundo, no debemos olvidar que el carácter tuitivo del derecho laboral hace que estos acuerdos tengan algún reparo. La tan mentada “irrenunciabilidad de derechos” ha hecho que la transacción sea valorada por el Juez teniendo en cuenta criterios constitucionales como la dignidad del trabajador.

Respecto del principio de prevención se ha mencionado que “el empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, 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” (Carranza, 2015, p. 109).

En ese sentido, en relación a la incorporación de daños punitivos en el escenario de indemnización a favor del trabajador, debe manifestarse que los daños punitivos no son un concepto de indemnizatorio, sino una sanción para quien causa el daño, a fin de castigar su imprudencia y/o negligencia y/o desinterés por la víctima.

Lo daños punitivos pueden ser considerados una compensación económica adicional otorgada a una parte perjudicada, independiente del daño emergente, lucro cesante, daño moral, daño a la persona, etc., y tiene por propósito castigar al causante del daño por una conducta escandalosa y disuadir a éste y a otros de una conducta similar en el futuro(Guzmán, 2014).

2.2.2.4. Daño

Respecto al concepto de daño, (Aguirre, 2013) lo define como “todo detrimento o lesión que en sus bienes jurídicos sufre un sujeto de derecho por acción u omisión de un tercero, pudiendo incidir ese menoscabo en su esfera personal, patrimonial o ambas” (p. 97).

La esfera personal está referida tanto al aspecto físico o mental del individuo como al entorno social dentro del cual se interrelaciona; y la esfera patrimonial comprende los bienes materiales que conforman el patrimonio del sujeto afectado(Pinedo, 2010).

Tratándose de responsabilidad contractual, el Código Civil regula los daños en la forma siguiente: daño emergente, que es la real pérdida o empobrecimiento que en su patrimonio sufre el afectado con el daño. Dentro de este rubro podemos citar a los gastos de atención médica, hospitalización, cirugía, medicinas, servicios de apoyo al diagnóstico, rehabilitación, entre otros; es decir todo aquello que resulte necesario para lograr la recuperación del trabajador a consecuencia de los daños sufridos; lucro cesante, que son los ingresos dejados de percibir por el trabajador como consecuencia de la incapacidad para el trabajo que le produjo el accidente laboral que lo afectó; y daño moral, que afecta el aspecto sentimental o autoestima del dañado, es el llamado “dolor interno” por la lesión o sentimiento socialmente dignos y legítimos.

2.2.3. Responsabilidad objetiva en la vía civil

No es reciente el debate generado por determinar si en el régimen extracontractual de responsabilidad civil de nuestro medio se ha regulado lo que en doctrina se conoce como “responsabilidad objetiva”, es decir, aquella en donde no media la

culpabilidad del autor del daño para imputar responsabilidad, sino que se genera por mera causalidad.

En la Casación N.º 1714-2018, se aprecia que esta hace bien en no casar la resolución de vista que declara fundada la demanda. Por ello, destacamos que la Suprema Corte deje en claro que en los casos de responsabilidad objetiva la valoración de la conducta del agente que causó el daño o cualquier otro elemento relacionado a la misma es innecesario.

En efecto, debemos recordar que la responsabilidad objetiva se identifica con la ausencia total de la necesidad de imputar culpa al autor o responsable del daño; es decir, conforme a este criterio para la imputación de responsabilidad es suficiente con identificar a la autora de la conducta dañosa y su causalidad con el daño sin que sea necesario acreditar su accionar doloso o culposo, para hacerla responsable.

Así, (León, 2015) precisa que “por responsabilidad objetiva hay que entender en principio, la pura responsabilidad sin culpa, o como prefiere señalar un autor, la imputabilidad sin culpa”. La responsabilidad civil objetiva sería, según (Espinoza, 2013), pues una “fórmula descriptiva de una serie de hipótesis en las cuales la imputación no se funda (cuanto menos directamente) en la culpabilidad del comportamiento dañoso”; en suma, se identifica a la responsabilidad objetiva, básicamente, a la situación en la que alguien, señalado por la Ley y ante la verificación de un presupuesto normativo, tiene que responder, sin más frente al damnificado.

Es decir, se trata de la responsabilidad sin culpa o por mera causalidad. Siendo que los únicos casos de responsabilidad objetiva serían aquellos en los cuales ni siquiera el caso fortuito o la fuerza mayor son admisibles para librar al imputado del resarcimiento que se le impone.

En nuestro medio, algunos identifican la norma del artículo 1970 del Código Civil como un criterio de imputación objetivo. Así, también lo hace la Corte Suprema de justicia de nuestro país, en la Casación N.º4769-2007-La Libertad (27 de marzo del 2008), en cuanto precisa “La sociedad ha creado la responsabilidad denominada objetiva, regulada en el artículo 1970 del Código civil, diferente a la denominada subjetiva”; o en la Casación N.º365-2014-Lima, en donde sostiene: “efectuar actividades de consumidor directo de petróleo diésel sin las autorizaciones correspondientes, genera -ante la existencia de daño- responsabilidad objetiva, por el uso de bien riesgoso (el vehículo) y el ejercicio de actividad peligrosa (transporte de combustible), por lo que la norma a utilizar es la señalada en el artículo 1970 del Código civil”. De igual forma lo entiende -como se ha dicho- cierta doctrina nacional, como (De Trazegnies, 2001).

Por otro lado, tenemos que la doctrina contemporánea entiende hasta dos vertientes de responsabilidades objetivas: una denominada responsabilidad objetiva relativa, presente cuando el límite aplicable solo es el caso fortuito o la fuerza mayor, y la otra conocida como responsabilidad objetiva absoluta, presente cuando la imputación al agente procede, aunque el daño sea suscitado por caso fortuito o por fuerza mayor.

En efecto, se admite una responsabilidad objetiva pura, en donde, reiteramos, el autor de la conducta responde por el daño, aunque haya obrado sin culpa,

responde por el solo hecho de producirse el daño debido a una conducta por él realizada o por la manipulación de una cosa.

Empero, este tipo de responsabilidad solo se presenta en casos sumamente específicos, en donde por las condiciones y efectos propios de la actividad del agente, ya sea por lo peligroso de la misma o por razones estrictamente fijadas por Ley, se le impone una responsabilidad directa incluso en los supuestos accidentales de la producción de daños (como sería el daño producido a consecuencia de un accidente de tránsito).

Sobre el particular el profesor (De Trazegnies, 2009) manifiesta: “aún más, en ciertos casos de actividades con posibilidades de contaminación particularmente graves, la responsabilidad civil se torna en estricta. Esto significa que el causante no puede exonerarse normalmente ni siquiera por caso fortuito, como sucede en la responsabilidad objetiva por riesgo ordinario”(p. 173)

Siendo ello así, tenemos que el Código Civil recoge, en el artículo 1970 del Código Civil, la llamada “responsabilidad civil objetiva”, más allá que algunos solo reconocen en dicha norma una especie de “responsabilidad semiobjetiva” o de “objetividad relativa”. Recordemos que dicha norma señala: “Aquel que, mediante un bien riesgoso o peligroso, o por el ejercicio de una actividad riesgosa o peligrosa, causa un daño a otro, está obligado a repararlo”.

A nuestro criterio el artículo 1970 del Código Civil (considerado también como una de las dos cláusulas generales de responsabilidad) sí contiene un criterio objetivo de responsabilidad, esto es que en los supuestos normativos allí contenidos (daño mediante un bien o a través actividad riesgosa) solo es necesario identificar

al autor de la conducta del daño y su relación causal con el daño, sin que sea necesario evaluar el comportamiento o culpabilidad del autor.

Conforme a lo anotado, es claro que un criterio de imputación objetivo de responsabilidad tiene como fin el hacer responsable por mera causalidad al autor, bajo el entendimiento que es este quien por su particular situación o posición es quien se encuentra en una mejor condición de prevenir el daño y más aún de soportar el peso económico del mismo debido a su situación o condición en relación con la actividad desplazada, ya sea que esta sea riesgosa o peligrosa o porque así lo dispone la Ley.

Con lo dicho se tiene que la casación en comento hace bien, a nivel Supremo, en dejar en claro que en los casos de “responsabilidad objetiva” la evaluación del comportamiento del agente causante del daño es *per se* irrelevante.

Esta posición sirvió, además, en la resolución bajo estudio, para aclarar el tema, pues en las sentencias de grado no se dejaba ver un sustento correcto sobre los alcances de la “responsabilidad objetiva”, pues si bien, por ejemplo, en segunda instancia, se determinó la responsabilidad de las empresas demandadas, bajo un criterio objetivo, a pesar que aparentemente se sustenta en una valorización de la conducta de los responsables. En efecto, la casación aquí estudiada manifiesta en el tercer punto del sétimo considerando lo siguiente:

Lo establecido por la Corte Suprema es sumamente importante pues deja en claro que, en los casos de responsabilidad civil, ya sea que se impute la misma al tratarse de un bien riesgoso o peligroso, conforme lo manda el artículo 1970 del Código Civil, o cuando la ley así lo ordene de forma expresa, como es el caso del

propio artículo 29 de la Ley N.º 27181, al tratarse de supuestos de responsabilidad objetiva, la valorización de la conducta de agente es irrelevante.

En efecto, más allá de que el rigor de la responsabilidad objetiva haya sido resquebrajado con la dación del artículo 1972 del Código de 1984, no debemos pasar por alto que, en efecto, el legislador quiso, y de hecho así lo hizo, incorporar en el sistema peruano un régimen de responsabilidad objetiva en el ya citado artículo 1970, y, como tal, cuando se impute responsabilidad bajo este criterio de imputación, el análisis del comportamiento o la conducta del agente responsable es, como se ha dicho, innecesario, pues en estos casos se responde por mera causalidad, esto es, se responde sin culpa, bastando solamente acreditar la relación causal entre la conducta imputada y el daño, sin que sea necesario analizar el comportamiento del agente causante del daño.

Por ello y conforme a lo anotado, consideramos que la Suprema Corte hace bien, en no casar el recurso presentado por los codemandados, pues, no cabe ninguna duda que el conducir, manipular y/o administrar un ferrocarril y sus vías, es indudablemente una actividad peligrosa, máxime si su propia actividad es extraordinaria, distinta incluso, a nuestro criterio, a otros bienes o actividades que, a la fecha, se consideran, también peligrosos, como los vehículos automotores de uso diario, pues es importante, reconocer que la calificación de peligroso o no de un bien se efectúa de acuerdo a las circunstancias, tiempo y lugar (una simple carreta impulsada por un caballo era peligrosa en el siglo xvii); así la calificación de peligroso de un automóvil, hoy, se viene relativizando debido a su uso frecuente y mayores herramientas creadas para evitar la producción de daños, cosa distinta lo es cuando pensamos en una locomotora que, aún hoy, es calificada como

riesgosa o peligrosa, pues sigue siendo difícil evitar la producción de daños a pesar, incluso, de avizorar una colisión (tiempo y distancia para su detención, por ejemplo); en tal sentido queda claro que en nuestros días conducir o manipular una locomotora o un tren es una actividad peligrosa y como tal el criterio de imputación de responsabilidad es el objetivo, conforme lo manda el artículo 1970 del Código Civil y por ende no es necesario calificar o evaluar la conducta del agente que causo el daño, pues ello es propio de un criterio subjetivo de responsabilidad, ajeno a éste caso.

En efecto y su bien la Resolución de vista uso en el fondo el criterio objetivo para imputar responsabilidad a las demandadas a pesar que la argumentación era errada (al exponer temas relacionados a la calificación de la conducta de los demandados, propios de un criterio subjetivo de imputación de responsabilidad civil) tal como ya lo hemos mencionado cuando hacemos referencia al vigésimo segundo considerando de la casación comentada el cual sirve para corregir, a su vez, el error argumentativo de la Sentencia de vista.

Otro tema que vale la pena destacar es el relacionado a la causalidad o nexo causal y el criterio de imputación, pues, como se ha visto en el punto precedente, en este caso le asiste un criterio objetivo de responsabilidad. De los argumentos de los demandados se evidencia que se alega una ruptura causal, sustentándose, en primer lugar, la condición de autista del menor fallecido y, en segundo lugar, la falta de diligencia de la madre al perder el control de un hijo con estas condiciones, ello a efectos de invocar el artículo 1972.

Sobre causalidad o nexo causal en la responsabilidad civil, debemos empezar señalando que, en términos generales, en la causalidad “no existe en la ‘natura

rerum' y que se trata de un mero modelo de nuestra mente, del que nos servimos, por lo general, para establecer un nexo entre una causa y un resultado basándonos en la frecuencia con que la primera anticipa y determina la existencia del segundo” (Espinoza, 2015, p. 145).

Esta consecuencia lógica atribuida, por la experiencia u observación, a ciertas conductas es lo que se llama causalidad fáctica, que, en primer término, no imputa responsabilidad al autor de la conducta, pues para ello se hace necesaria una causalidad jurídica, que no es otra cosa la normativización de algún criterio fáctico, que permite identificar cuál de la causa o causas fácticas del daño es aquella que genera un vínculo causal legal que genere responsabilidad. Sobre la causalidad jurídica, el autor León expresa que “la jurídica es una atribución intelectual (algunos prefieren hablar por esto de imputación) que el Derecho le hace a una persona determinada por su acción o por su omisión, de la cual se desprende el reproche, penal o civil, y derivan las consecuencias correspondientes” (León, 2015, p. 166).

En consecuencia, se debe diferenciar entre causalidad y culpabilidad desde el hecho que la causalidad es a la vez un elemento de la responsabilidad al igual que la culpabilidad es un criterio de imputación, también elemento para imputar responsabilidad (exigido en los casos que se impute un criterio subjetivo de responsabilidad por dolo o culpa), mientras que, en los casos en donde sea aplicable un criterio objetivo de responsabilidad, la culpabilidad sería irrelevante.

Así se reconoce desde antiguo, como lo hace los (Mazeaud, 1999) y (Tunc, 2009) cuando exponen: “interesa subrayar enseguida que el vínculo de causalidad constituye un elemento de la responsabilidad civil distinto de la culpa” (p. 173),

añadiendo los mismos autores que “puede haber culpa sin vínculo de causalidad o, inversamente, vínculo de causalidad sin culpa” (p. 59).

Y en este último caso puede, por ello, existir un daño, pero no responsabilidad civil, por la ausencia de uno de sus elementos concomitantes para su nacimiento.

Finalmente, los autores galos coinciden en la confusión recurrente, incluso en su época, entre causalidad y culpabilidad, sin que se deje de reconocer que entre ambos conceptos hay una relación muy estrecha y a veces de interdependencia, empero diferenciables.

Así expresan: “la averiguación e la culpa tiene como único resultado determinar si existe o no existe responsabilidad: cuando el acto no es culposo, no puede ser exigida la responsabilidad de su autor; cuando se ha cometido una culpa por leve que sea, la misma obliga a reparación integral” (Espinoza, 2014, p. 177).

En relación con la causalidad añaden que “la investigación de la existencia del vínculo de causalidad posee a su vez, por primer resultado, determinar si existe responsabilidad: cuando el daño no sea resultado de la culpa no hay lugar a reparación” (León, 2015, p. 66).

En efecto, hablar de causalidad es referirse al causante o al evento generador del daño, es identificar el autor de la conducta daños, y evidentemente cuando esta causa provenga de un hacer o no hacer humano, podemos decir que se ha identificado la causalidad o nexo causal entre la actividad imputada y el daño; mientras que cuando hablamos de culpabilidad hablamos de análisis y valorización de la conducta causal, esto es se refiere a un juicio de reprobabilidad, si se quiere; es más, en los casos de responsabilidad civil objetiva, no se llega incluso a realizar

la valorización de la conducta causal, es decir no se requiere un análisis de culpabilidad, pero sí se requiere un análisis causal que permita identificar la relación o nexo causal entre conducta imputada al agente con el daño.

Por ello, teniendo en claro la diferenciación argumentada, debemos saber qué cuestionar. El elemento de culpabilidad infiere cuestionar el comportamiento del agente, cuestionar que dicho obrar no ha sido culposo y que el mismo no se encuentra dentro de un supuesto de responsabilidad objetiva, independientemente que esta conducta haya generado el daño. Mientras que cuestionar el elemento causal es centrarse en cuestionar que el evento imputado no es el que realmente ha generado el daño, incluso si este es culpable.

Con lo referido la diferencia, entonces, no solo es conceptual sino también fáctica, a la luz de la construcción del juicio de responsabilidad, mediante la prueba de causalidad y del criterio de imputación.

Con esta breve aclaración, se evidencia que la resolución Casatoria, materia del presente trabajo, ha cumplido una loable labor clarificadora de conceptos e instituciones de la responsabilidad civil, abordadas tanto en primera como en segunda instancia.

En efecto, tal como se ha señalado, tanto la sentencia de primera como de segunda instancia, por ejemplo, emite pronunciamiento en base de valorizar el comportamiento o la reprobabilidad del accionar del maquinista o, por otro lado, en el incumplimiento de las normas del Reglamento Nacional de Ferrocarriles por parte de las empresas demandas, circunstancias que no son valorizables y que no deberían tenerse en cuenta para determinar la responsabilidad de los demandados,

conforme al criterio de imputación objetivo que le asiste a la actividad desplegada para causar el daño (art. 1970 del CC). Pues cuestionar el obrar de los demandados es cuestionar el criterio de imputación más no la causalidad del daño.

2.2.4. Jurisprudencia comparada de la responsabilidad del empleador

Para desarrollar el presente acápite se consideró la jurisprudencia colombiana y argentina, que son los países en donde existe más desarrollo del tema de la responsabilidad del empleador ante accidentes de trabajo.

– **Tema: elementos de la culpa patronal y no concurrencia de culpas:**

La relación directa o indirecta entre el hecho dañoso y el trabajo / indemnización total y ordinaria de perjuicios - para que se cause se requiere culpa suficientemente comprobada del empleador - incumplimiento en la observancia de los deberes de protección y seguridad de los trabajadores - improcedencia en materia laboral de la concurrencia o compensación de culpas prevista en el artículo 2357 del c.c. - No hay responsabilidad del patrono cuando el infortunio ocurre por culpa exclusiva del trabajador, pero no cuando se presente concurrencia de culpas. (Sentencia No.37064 del 09/03/2010, M.P. Luis Javier Osorio López).

– **Tema: incumplimiento de medidas preventivas culpa patronal:**

Por no realizar mantenimientos preventivos ni contar con programas de control de riesgos (Sentencia no.34744 del 31/03/2009 M.P. Elsy del Pilar Cuello Calderón).

– **Tema: responsabilidad objetiva y responsabilidad subjetiva:**

Accidente de trabajo, enfermedad profesional – diferencia entre la responsabilidad subjetiva que asume el empleador -culpa patronal- y la responsabilidad objetiva que asume la administradora de riesgos profesionales / indemnización total y ordinaria de perjuicios, accidente de trabajo, enfermedad profesional - el empleador no puede descontar las sumas dinerarias pagadas, por el mismo evento, por la entidad. (Sentencia no. 37734 fecha. 23/11/2010; M.P. Camilo Humberto Tarquino Gallego).

– **Tema: responsabilidad objetiva:**

La responsabilidad del empleador por autorizar el desplazamiento de sus trabajadores a ejecutar sus funciones en otro frente de trabajo / culpa patronal - la responsabilidad del empleador es directa y no derivada de su condición de dueño o beneficiario de la obra / solidaridad - por las actividades ordinarias desarrolladas por las empresas públicas de Medellín esp. y la sociedad s.a. ingenieros asociados / principio de la carga de la prueba, solidaridad - al beneficiario o dueño de la obra corresponde demostrar la excepción que gravita sobre quien la alega. (Sentencia no. 35392 fecha. 26/10/2010; M.P. Camilo Humberto Tarquino Gallego).

– **Tema: fuerza mayor o caso fortuito no destruye el nexo causal. Culpa patronal:**

Por desconocer los propios reglamentos y protocolos señalados en el manual de procedimientos / culpa patronal - la fuerza mayor o caso fortuito inherente a la actividad laboral no destruye la relación de causalidad entre la actividad

laboral y el daño. (Sentencia no.32629 del 01/09/2009 M.P. Eduardo Adolfo López Villegas).

– **Tema: carga de la prueba del empleador del cumplimiento de los programas de salud ocupacional:**

Corresponde al empleador demostrar la ausencia de culpa en el accidente de trabajo y el cumplimiento de los programas de salud ocupacional / accidente de trabajo - el acto inseguro o confianza excesiva del trabajador no exonera al empleador de responsabilidad cuando en el accidente ha existido culpa suya / culpa patronal - de Ecopetrol s.a. / pruebas - al empleador le corresponde probar su diligencia y cuidado para evitar accidentes de trabajo. (Sentencia no. 30193; fecha 13/05/2008, M.P. Gustavo José Gnecco Mendoza).

2.2.5. La responsabilidad objetiva en la actualidad

Ante la existencia de un contrato, cada parte, deudor y acreedor tienen obligaciones que cumplir. Por un lado, el empleador tiene el deber de pagar una remuneración, establecer condiciones de trabajo que no afecten la vida ni salud de sus subordinados, etc.; por otro lado, el trabajador tiene el deber de obedecer a las órdenes establecidas.

Ahora bien, en vista que la relación contractual implica responsabilidades y obligaciones de ambas partes, debemos limitar cuáles le corresponden a cada una de ellas. Originalmente, se creía que cuando se celebraba un contrato de trabajo, el empleador solo se obligaba a pagar una remuneración, y el trabajador a prestar sus servicios personales. Sin embargo, es evidente que no son las únicas obligaciones que nacen de esta relación contractual.

El deber de seguridad e higiene –actualmente reconocido como un derecho humano fundamental-, reviste el contrato laboral, al ser una de las condiciones de trabajo más importantes, dado que, a través de ella, se protege la vida, salud e integridad del trabajador.

En ese sentido, el empleador debe implementar “(...) sistemas de gestión consistentes en controlar los peligros y los riesgos en el lugar de trabajo. Se trata de una responsabilidad compartida que precisa de la perspectiva y del compromiso del gobierno y de la participación activa de los empleadores y los trabajadores en la mejora de las condiciones de trabajo. Esto incluye el valor (...) a estar sanos y a trabajar en seguridad (...)” (Trabajo, 2009, p. 56).

Por lo tanto, la obligación principal del empleador es diseñar mecanismos preventivos para cumplir con sus deberes de protección, y obligación de los demás actores de apoyar en que estos se cumplan efectivamente. En ese sentido, se ha venido planteando en España una nueva teoría respecto a la responsabilidad patrimonial: la cuasi objetiva. La cual se fundamenta en tres aspectos: 1. Se debe exigir al empleador una conducta que agote al máximo la diligencia, debiendo demostrar haber cumplido con sus deberes genéricos y específicos. 2. Debe haber una inversión de la carga de la prueba, debiendo entenderse la culpabilidad del empleador *iuris tantum*. 3. En el caso que hubiese concurrencia de conductas, esto no implica la exoneración de responsabilidad del empleador, sino supone la moderación del monto indemnizatorio que deberá pagar el empleador.

El empleador debe cumplir con establecer estándares óptimos de diligencia a favor del trabajador. Al respecto, (Toyama, 2017) señala lo siguiente:

“(…) el empresario no solo debe adoptar las medidas legales o reglamentariamente exigidas, sino todas aquellas que en cada caso la inteligencia aconseje para evitar el resultado dañoso (...). Esto supone que la negligencia empresarial ha de juzgarse de acuerdo con patrones de conducta más estrictos y no con los ordinarios o propios del buen padre de familia, pues el empresario es quien organiza el proceso productivo y lo dirige, por lo que debe conocer y evitar los riesgos generados” (p. 19).

Por lo tanto, si bien partimos de la premisa que se trata de un ver de medios, ello no exime que se deban agotar todas las vías para evitar o disminuir un riesgo. Cabe advertir que la LSST y su reglamento señalan una lista de obligaciones genéricas; sin embargo, al momento de que el empleador implemente su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, deberá analizar, identificar, evaluar, mejorar e implementar el sistema de prevención y protección de riesgos al máximo posible, para determinar sus obligaciones específicas.

Por tanto, “la obligación de compensar solo si el individuo adopta medidas inferiores a las eficientes (...) No obstante, un individuo racional nunca dejaría de adoptar las medidas óptimas ya que si es diligente debe asumir el coste de la precaución (...), mientras que si es negligente debe pagar a la víctima una indemnización equivalente al valor del daño y asumir además el coste de las medidas insuficientes que haya tomado” (Neves, 2016, p. 48).

En tal sentido, preexiste una obligación de protección al trabajador bajo la figura del deber de prevención, el cual debe interpretarse como un deber máximo u óptimo; es decir, que agote todas las vías para evitar la existencia de un riesgo real o potencial que afecte al trabajador.

2.3. Marco Conceptual

Accidente de trabajo:

Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. “Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, y aun fuera del lugar y horas de trabajo” (Salcedo, 2000, p. 88).

Deber de prevención:

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. “El desplazamiento no 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” (Ermida, 1999, p. 67).

Responsabilidad objetiva del empleador:

Parte del principio que el trabajo por sí mismo es una actividad riesgosa que se ejecuta en beneficio del empleador, por lo que los daños causados durante la ejecución del mismo, aunque, sean de naturaleza fortuita, deben ser soportados por aquél con abstracción de toda idea de culpa. “Para esta teoría el empresario debe responder por todo accidente de trabajo originado en la empresa, aunque se haya producido por una causa fortuita ajena a toda culpa suya. La sola condición de ser propietario de la empresa lo hace responsable por el riesgo causado” (Aguirre, 2013, p. 179).

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis General

La responsabilidad civil que asumiría el empleador en casos de accidentes de trabajo y enfermedad profesional ocurridos al trabajador, en su centro de labor sería la subjetiva frente a la objetiva.

3.2. Hipótesis específicas

1. Es impertinente que al empleador se le atribuya la responsabilidad objetiva en caso de accidentes de trabajo y enfermedad profesional ocurridos al trabajador en su centro de labor.
2. Se debe establecer que la responsabilidad subjetiva del empleador en caso de accidentes de trabajo y enfermedad profesional ocurridos al trabajador en su centro de labor, se realice conforme al análisis de los elementos de la responsabilidad civil.

3.3. Variables

3.3.1. Identificación de la variable

Responsabilidad civil del empleador

3.3.2. Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENCIONES	INDICADORES
Responsabilidad civil del empleador	<p>“El empleador, como garante de la seguridad y salud en el centro laboral, siempre será responsable por cualquier evento dañoso para la vida o salud del trabajador.</p> <p>En caso se reconozca al trabajador un monto indemnizatorio por daños y perjuicios, el juez de oficio ordenará pagar una suma de dinero por daños punitivos, cuyo monto máximo será fijado con criterio prudencial por el juez, sin exceder el total del monto indemnizatorio ordenado pagar por daño emergente, lucro cesante o daño moral y atendiendo a la conducta del empleador frente al caso concreto”</p> <p>(Aguirre, 2013, p. 46).</p>	<p>X1=Responsabilidad objetiva.</p> <p>X2=Responsabilidad subjetiva.</p>	<p>X1a=atribución de responsabilidad</p> <p>X2a=Antijuricidad</p> <p>X2b=Factor de atribución</p> <p>X2c= Nexo causal</p> <p>X2d=Daño</p>

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Método de investigación

La investigación consideró el método de análisis-síntesis, el mismo que de acuerdo a (Mendocilla, 2000) consiste en la “distinción y separación de las partes de un todo hasta llegar a conocer sus principios o elementos”. En tanto que la síntesis es definida por el mismo autor como la “reunión de las partes o elementos para analizar, dentro de un todo, su naturaleza y comportamiento con el propósito de identificar las características del fenómeno observado” (p. 31).

4.2. Tipo de investigación

La presente investigación es de carácter jurídico social.

Según(Ortiz, 2008) este tipo de investigaciones se caracteriza porque “trata de responder a preguntas o problemas jurídicos concretos que se presentan al investigador con el objeto de encontrar soluciones o respuestas que puedan aplicarse de manera inmediata en contextos o situaciones específicas” (p. 35).

4.3. Nivel de investigación

La investigación en cuanto a su nivel es de carácter explicativo, que de acuerdo a (Porras, 2001) “es aquella que tiene relación causal; no sólo persigue describir o acercarse a un problema, sino que intenta encontrar las causas del mismo. (p. 88).

4.4. Diseño de investigación

La presente investigación es de carácter de no experimental, ya que no se manipularon las variables de estudio planteadas en forma intencional.

(Kerlinger, 1979) define al diseño no experimental como “la investigación no experimental o *expost-facto* es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones" (p. 32).

4.5. Población y muestra

4.5.1. Población

La población se encuentra constituida por 25 sentencias en materia laboral de la Corte Suprema de la República del Perú referidos a la responsabilidad del empleador y a la afectación al trabajador.

4.5.2. Muestra

Se encuentra conformada por 19 sentencias en materia laboral de la Corte Suprema de la República del Perú referidos a la responsabilidad del empleador y la afectación al trabajador, según puede obtenerse de la fórmula muestral aplicada:

$$n = \frac{z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{S^2 (N - 1) + z^2 \cdot p \cdot q}$$

- n = Tamaño de la muestra.
- N = Población
- z = Nivel de confianza
- p = Probabilidad a favor (0.50)
- q = Probabilidad en contra (0.50)
- s = Error de estimación.
- & = 90 %
- z = 1.96
- p = 0.5
- q = 0.5
- s = 0.01

REEMPLAZANDO:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (25)}{(0.050)^2 (25-1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = 19$$

El tipo de muestreo utilizado es el probabilístico aleatorio simple quiere decir que se ha elegido la muestra al azar.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.6.1. Técnicas de recolección de datos

La técnica de recolección utilizada es el análisis documental que tuvo como propósito analizar cada una de las sentencias emitida por las salas laborales de la Corte Suprema de la República, sobre las demandas de indemnización por accidentes de trabajo y enfermedad profesional de los trabajadores, los que han sido analizados de acuerdo a las variables e indicadores.

Para efectos de la recolección de datos se utilizó el cuadro de almacenamiento de la información las que han sido divididas en tres columnas, la primera trata de dar a conocer el número de expedientes, la segunda columna comprende los fundamentos jurídicos relevantes y la última respecto a las observaciones.

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Respecto del procesamiento y análisis de datos que se empleó en la presente investigación, se consideró utilizar sólo un tratamiento descriptivo para su desarrollo, a partir de los criterios dogmáticos que se han esbozado sobre este tema problemático.

4.8. Aspectos éticos

- Principio de consentimiento: es el procedimiento mediante el cual se garantiza que el sujeto ha expresado voluntariamente su intención de participar en una investigación, después de haber comprendido la información que se le ha dado acerca de los objetivos de la misma, los beneficios, las molestias, los posibles riesgos y las alternativas, sus derechos y responsabilidades.
- Principio de buena fe y objetividad: por lo cual se debe garantizar la total transparencia en la investigación. Es responsabilidad del investigador ser

siempre capaz de dar razón de su trabajo, respetando así, por un lado, la opinión de la comunidad científica al juzgar sus descubrimientos y, por otro lado, siendo consciente del impacto social y la responsabilidad hacia la sociedad que tiene la actividad científica.

- Principio de respeto e integridad de las fuentes de estudio: el derecho de autor es un fenómeno complejo, que contempla tanto aspectos jurídicos como limitaciones de los usuarios ante los productos protegidos por este derecho, de acuerdo al contexto de investigación de establecer que el proceso de investigación se halla dirigido a la producción del conocimiento y su difusión, pero en el marco de un compromiso ético que garantice la credibilidad de ese conocimiento y su aplicación humanitaria.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados.

Puede señalarse que, en la legislación laboral peruana, se ha virado al peligroso régimen de responsabilidad objetiva en la indemnización por daños derivados del incumplimiento de obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Esto supondría asumir que por la sola existencia del daño el empleador tendría que responder sin más: el dolo o la culpa en el incumplimiento de la obligación, simplemente, no importan.

De esta manera, todos los agentes de riesgo están en la obligación de reducir el costo social de su actividad a cero si no quieren asumir demandas millonarias de indemnización por daños generados por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

Asimismo, no debe pasar inadvertido el hecho que la propia regulación del Código Civil, utiliza un criterio de imputación subjetiva para la responsabilidad civil contractual. Así que, quien no cumple con la obligación contractual y vaya que las obligaciones del empleador en materia de SST emanan del propio contrato de trabajo puede encontrarse

en dos situaciones: (i) No es imputable por la ejecución de la obligación siempre que haya acreditado la diligencia ordinaria; o, (ii) queda sujeto a indemnización si es que la inejecución obedece a dolo, culpa inexcusable o culpa leve.

Es en el marco de esta regulación «ius privatista» que el artículo 53° de la Ley de SST toma partido, al establecer que el incumplimiento por parte del empleador de su deber de prevención genera la obligación de pagar una indemnización al trabajador o a sus derechohabientes. Lo que, es más, la redacción en mención debe leerse en concordancia a lo dispuesto en el artículo 94° del Reglamento de SST cuyo texto expreso indica que la imputación de responsabilidad al empleador por el 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.

Vemos pues, que las normas laborales vigentes son medianamente claras al establecer que el factor de atribución de responsabilidad en estos casos es de tipo subjetivo. Sin embargo, la conclusión arribada por el Pleno en este punto 1) no hace más que obedecer a la Casación Laboral N° 4258-2016 LIMA del 30 de enero de 2017, en la que con carácter de precedente vinculante- se estableció un régimen de responsabilidad objetiva.

Asimismo, se ha considerado el concepto de “*punitive damages*” del *common law* cuando nuestra tradición civil es romano-germánica y adopta un sistema “compensatorio” de responsabilidad.

Más allá de esa disquisición teórica, lo cierto es que la indemnización por daños ahora incluye un concepto adicional a los ya conocidos lucro cesante, daño emergente y daño moral. No obstante, los operadores jurídicos deberán tener muy en cuenta que esta categoría será aplicada en supuestos muy particulares, pues la idea de los daños punitivos

es castigar a quien produce el daño y crear un precedente que reprima y disuada comportamientos abiertamente ilegítimos.

Así, el propio planteamiento del Pleno indica como parte del desarrollo de los daños punitivos, que el empleador tendrá la obligación de pagar una suma de dinero a la víctima del daño causado cuando, además de haberse acreditado el incumplimiento de las normas en SST, se presenten las siguientes situaciones: (i) haya negado la relación laboral; (ii) no haya asegurado al trabajador; o, (iii) se haya negado a brindarle todo tipo de auxilio inmediato por el infortunio laboral padecido. De esta manera, la naturaleza misma del daño punitivo siempre será accesoria y obedecerá a las características propias de cada caso, pues además será fijada por el juez con criterio “prudencial” y no excederá del monto total que resulte de pagar por los conceptos de lucro cesante, daño emergente y daño moral.

Así, si bien es posible que el empleador y el trabajador puedan transigir respecto de las obligaciones incumplidas del primero frente al segundo, no debemos olvidar que el carácter tuitivo del derecho laboral hace que estos acuerdos tengan algún reparo. La tan mentada “irrenunciabilidad de derechos” ha hecho que la transacción sea valorada por el Juez teniendo en cuenta criterios constitucionales como la dignidad del trabajador.

En materia laboral le asiste inicialmente la obligación al empleador de adoptar un panorama de riesgos para identificarlos de una manera particular como condiciones potencialmente agresoras, tanto del ambiente, como de la organización laboral, y la tarea que realiza el trabajador, y están asociados desde su origen con la evolución de trabajo y la tecnificación; entendida esta como la presencia y creciente incorporación de métodos de producción de bienes o servicios, con la participación de máquinas, equipos, con objetivos orientados a aumentar la velocidad y productividad de una actividad en particular.

Desde otro punto de vista, si se parte de la base de que la protección al trabajador es una obligación contraída a través de un contrato laboral, entonces la lógica sería la siguiente: si ocurre un accidente de trabajo, se presume que hubo un fallo en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (sistema preventivo); y, por ende, el empleador incurre en responsabilidad ante el incumplimiento contractual.

Por lo tanto, quien posee la obligación principal de prevención es el empleador; y, en ese sentido, a nivel procesal, la carga de la prueba le corresponde a quien contradice los hechos alegados, debiendo ser obligación del demandado demostrar el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, en base al inciso a) artículo 23.4 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

La presunción *iuris tantum* es un principio legal que asume por cierto el hecho alegado, salvo que se pruebe lo contrario. Por este motivo, el empleador, al estar en desacuerdo con las afirmaciones del demandado debe demostrar lo contrario; es decir, que no ha incurrido en responsabilidad, dado que cumplió con todas las medidas necesarias para evitar el hecho alegado.

El empleador tendría la posibilidad de exonerarse (fuerza mayor, caso fortuito, negligencia del propio trabajador) o reducir su responsabilidad en relación al accidente de trabajo (concausa). Es así que se permite que el empleador presente los medios probatorios para fundamentar su posición y, de ser el caso, no afectarlo económicamente si es que, efectivamente, se determina que no hubo responsabilidad en el accidente. En ese sentido, la exoneración podría ser total (caso fortuito, fuerza mayor o negligencia exclusiva de la víctima) o parcial (concausalidad).

Para resolver un proceso judicial relacionado a la responsabilidad de indemnización por daños y perjuicios es necesaria la aplicación supletoria de los elementos de responsabilidad establecidas en el Código Civil Peruano. Por ello, es

importante analizar, en primer lugar, cuál es el fundamento de la base civil para implementarla correctamente en el derecho laboral, dada su particular naturaleza.

El derecho civil propuso las teorías de la responsabilidad objetiva y subjetiva, las cuales, evidentemente, tenían dos perspectivas distintas, dado, además, el contexto en el cual se discutieron para su desarrollo. En ese sentido, a través de la jurisprudencia se han emitido argumentos donde se acuerda la aplicación de una u otra teoría de responsabilidad; sin embargo, considero que ninguna de estas dos se debería aplicar per se, puesto que:

- **Objetiva:** hay una sobreprotección al trabajador, donde no cabe un supuesto de exoneración del empleador, toda vez que cualquier accidente ocurrido en el centro de trabajo implicaría un resarcimiento.

Subjetiva: se realiza un análisis más completo de los elementos de responsabilidad civil; sin embargo, ante el principio procesal de: “quien alega el hecho debe demostrarlo”.

N°	CASACIÓN EN MATERIA LABORAL	FUNDAMENTOS JURÍDICOS RELEVANTES	OBSERVACIÓN
01	16015-2014 JUNIN	“Es elemento integrante del accidente laboral el suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, el que no se debe circunscribir exclusivamente a la actividad o tarea laboral desplegada por la persona, sino a todos los comportamientos inherentes al cumplimiento 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”.	Para resolver un proceso judicial relacionado a la responsabilidad de indemnización por daños y perjuicios es necesaria la aplicación supletoria de los elementos de responsabilidad establecidas en el Código Civil Peruano. Por ello, es importante analizar, en primer lugar, cuál es el fundamento de la base civil para implementarla correctamente en el derecho laboral, dada su particular naturaleza.
02	4321-2015 CALLAO	“La empresa demandada al no haber acreditado que oportunamente adoptó las medidas de seguridad pertinentes para la prevención de accidentes de trabajo, queda sujeta a la indemnización por daño moral prevista en el artículo 1322° del Código Civil”.	Se adoptó una posición objetiva de la responsabilidad, el cual se funda en incentivar a los empleadores a ser más minuciosos y optar por cumplir con todos los estándares de prevención necesarios para que no ocurra un accidente de trabajo. Y, por tanto, de generarse un accidente en el centro laboral o a

			<p>causa de las órdenes del empleador, en base a la teoría del riesgo profesional, el empleador es quien debe asumir siempre el costo de la indemnización y de las medidas a adoptarse, toda vez que fue este el que expuso al trabajador a una situación que es potencial de daño.</p>
03	<p>3591-2016 DEL SANTA</p>	<p>“La empresa demandada no acreditó haber cumplido con el deber garantista de proporcionar los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar del causante cuando ocurrieron los hechos, por lo que constituye un accidente de trabajo. En ese sentido, corresponde a la demandante percibir el pago de la pensión de sobrevivencia que demanda”.</p>	<p>Se adoptó una posición objetiva de la responsabilidad, el cual se funda en incentivar a los empleadores a ser más minuciosos y optar por cumplir con todos los estándares de prevención necesarios para que no ocurra un accidente de trabajo. Y, por tanto, de generarse un accidente en el centro laboral o a causa de las órdenes del empleador, en base a la teoría del riesgo profesional, el empleador es quien debe asumir siempre el costo de la indemnización y de las medidas a adoptarse, toda vez que fue este el que expuso al trabajador a una situación que es potencial de daño.</p>

04	4413-2014 CALLAO	“La empresa demandada al no haber acreditado que oportunamente adopto las medidas de seguridad e higiene laboral para prevención de las enfermedades profesionales que afectan la salud física de sus trabajadores, queda sujeta a la indemnización por daños y perjuicios prevista en el artículo 1321° del Código Civil”.	Para resolver un proceso judicial relacionado a la responsabilidad de indemnización por daños y perjuicios es necesaria la aplicación supletoria de los elementos de responsabilidad establecidas en el Código Civil Peruano. Por ello, es importante analizar, en primer lugar, cuál es el fundamento de la base civil para implementarla correctamente en el derecho laboral, dada su particular naturaleza.
05	4258-2016 LIMA	“En los casos de accidente de trabajo, probada la existencia del daño sufrido por el trabajador, debe atribuirse el mismo al incumplimiento por el empleador de un deber de prevención, hecho que genera la obligación patronal de pagar a la víctima o sus derechohabientes una indemnización”.	Se adoptó una posición objetiva de la responsabilidad, el cual se funda en incentivar a los empleadores a ser más minuciosos y optar por cumplir con todos los estándares de prevención necesarios para que no ocurra un accidente de trabajo. Y, por tanto, de generarse un accidente en el centro laboral o a causa de las órdenes del empleador, en base a la teoría del riesgo profesional, el empleador es quien debe asumir siempre el costo de la indemnización y de las medidas a adoptarse,

			toda vez que fue este el que expuso al trabajador a una situación que es potencial de daño.
06	18190-2016 LIMA	“Cuando se demande la indemnización por daños y perjuicios, debe existir la concurrencia de los cuatro presupuestos para determinar la responsabilidad contractual: a) conducta antijurídica, b) el daño, c) la relación de causalidad, y d) el factor de atribución”.	Se adoptó una posición objetiva de la responsabilidad, el cual se funda en incentivar a los empleadores a ser más minuciosos y optar por cumplir con todos los estándares de prevención necesarios para que no ocurra un accidente de trabajo. Y, por tanto, de generarse un accidente en el centro laboral o a causa de las órdenes del empleador, en base a la teoría del riesgo profesional, el empleador es quien debe asumir siempre el costo de la indemnización y de las medidas a adoptarse, toda vez que fue este el que expuso al trabajador a una situación que es potencial de daño.
07	5128-2017	“El lucro cesante, es una forma de daño patrimonial que consiste en la pérdida de una ganancia legítima y tiene	Se adoptó una posición objetiva de la responsabilidad, el cual se funda en incentivar

	MOQUEGUA	naturaleza indemnizatoria. Por su parte, el daño moral, es un daño no patrimonial, que abarca todo menoscabo proveniente del incumplimiento de cualquier obligación que se pueda valorar en función de su gravedad objetiva”.	a los empleadores a ser más minuciosos y optar por cumplir con todos los estándares de prevención necesarios para que no ocurra un accidente de trabajo. Y, por tanto, de generarse un accidente en el centro laboral o a causa de las órdenes del empleador, en base a la teoría del riesgo profesional, el empleador es quien debe asumir siempre el costo de la indemnización y de las medidas a adoptarse, toda vez que fue este el que expuso al trabajador a una situación que es potencial de daño.
08	10398-2017 LIMA	“La indemnización por daños y perjuicios derivados de una enfermedad profesional, se configura con la omisión por parte del empleador de adoptar las medidas que resulten pertinentes a fin de salvaguardar la seguridad y salud de sus trabajadores en el desempeño de sus labores; ello debido a la posición de garante que detenta el empleador en materia de seguridad y salud ocupacional”.	Se adoptó una posición objetiva de la responsabilidad, el cual se funda en incentivar a los empleadores a ser más minuciosos y optar por cumplir con todos los estándares de prevención necesarios para que no ocurra un accidente de trabajo. Y, por tanto, de generarse un accidente en el centro laboral o a causa de las órdenes del empleador, en base a

			la teoría del riesgo profesional, el empleador es quien debe asumir siempre el costo de la indemnización y de las medidas a adoptarse, toda vez que fue este el que expuso al trabajador a una situación que es potencial de daño.
09	1714-2018 LIMA	“En la responsabilidad objetiva es irrelevante la culpa con la que se haya actuado, pues lo relevante es determinar si debe trasladarse el peso del daño al agente que usó o realizó actividad riesgosa o peligrosa”.	Se adoptó una posición objetiva de la responsabilidad, el cual se funda en incentivar a los empleadores a ser más minuciosos y optar por cumplir con todos los estándares de prevención necesarios para que no ocurra un accidente de trabajo. Y, por tanto, de generarse un accidente en el centro laboral o a causa de las órdenes del empleador, en base a la teoría del riesgo profesional, el empleador es quien debe asumir siempre el costo de la indemnización y de las medidas a adoptarse, toda vez que fue este el que expuso al trabajador a una situación que es potencial de daño.

10	14158-2017 CALLAO	<p>“El empleador, como consecuencia del contrato de trabajo, es deudor de la seguridad del trabajador, por tal motivo todo accidente laboral que esta sufra siempre le será atribuible, pues, existe una presunción de culpa patronal. En el caso concreto, se encuentra acreditado que cuando el actor se encontraba realizando sus labores y cumpliendo las órdenes impartidas por su empleador, sufrió un grave accidente que le provocó la pérdida de sus miembros inferiores; por lo que, en mérito a los principios de prevención y responsabilidad (Título Preliminar del Decreto Supremo N° 009-2005-TR, vigente al momento del accidente), la empresa demandada debe asumir las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole a consecuencia del accidente sufrido”.</p>	<p>Se adoptó una posición objetiva de la responsabilidad, el cual se funda en incentivar a los empleadores a ser más minuciosos y optar por cumplir con todos los estándares de prevención necesarios para que no ocurra un accidente de trabajo. Y, por tanto, de generarse un accidente en el centro laboral o a causa de las órdenes del empleador, en base a la teoría del riesgo profesional, el empleador es quien debe asumir siempre el costo de la indemnización y de las medidas a adoptarse, toda vez que fue este el que expuso al trabajador a una situación que es potencial de daño.</p>
11	15202-2017 LIMA	<p>“El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales, derecho integrante del derecho al debido proceso, importa que los jueces, al resolver las causas,</p>	<p>Se adoptó una posición objetiva de la responsabilidad, el cual se funda en incentivar a los empleadores a ser más minuciosos y optar por cumplir con todos los estándares de</p>

		expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión”.	prevención necesarios para que no ocurra un accidente de trabajo. Y, por tanto, de generarse un accidente en el centro laboral o a causa de las órdenes del empleador, en base a la teoría del riesgo profesional, el empleador es quien debe asumir siempre el costo de la indemnización y de las medidas a adoptarse, toda vez que fue este el que expuso al trabajador a una situación que es potencial de daño.
12	23868-2017 LIMA	“Es obligación del empleador probar el cumplimiento de 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”.	Se adoptó una posición objetiva de la responsabilidad, el cual se funda en incentivar a los empleadores a ser más minuciosos y optar por cumplir con todos los estándares de prevención necesarios para que no ocurra un accidente de trabajo. Y, por tanto, de generarse un accidente en el centro laboral o a causa de las órdenes del empleador, en base a la teoría del riesgo profesional, el empleador es quien debe asumir siempre el costo de la

			indemnización y de las medidas a adoptarse, toda vez que fue este el que expuso al trabajador a una situación que es potencial de daño.
13	11800-2017 CUSCO	“El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales, derecho integrante del derecho al debido proceso, importa que los jueces al resolver las causas expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión, estas razones deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso a través de la valoración conjunta de los medios probatorios”.	Se adoptó una posición objetiva de la responsabilidad, el cual se funda en incentivar a los empleadores a ser más minuciosos y optar por cumplir con todos los estándares de prevención necesarios para que no ocurra un accidente de trabajo. Y, por tanto, de generarse un accidente en el centro laboral o a causa de las órdenes del empleador, en base a la teoría del riesgo profesional, el empleador es quien debe asumir siempre el costo de la indemnización y de las medidas a adoptarse, toda vez que fue este el que expuso al trabajador a una situación que es potencial de daño.

14	26997-2018 ICA	“De conformidad con el artículo 1322° del Código Civil, corresponde al actor la percepción de la indemnización por daño moral, al haber acreditado el daño ocasionado con la Resolución emitida por la Oficina de Normalización Previsional, que otorgó por mandato judicial Renta Vitalicia por Enfermedad Profesional de neumoconiosis. La suma a pagar a favor del demandante se fija de acuerdo a una valoración equitativa, conforme al artículo 1332° del Código Civil”.	Se adoptó una posición objetiva de la responsabilidad, el cual se funda en incentivar a los empleadores a ser más minuciosos y optar por cumplir con todos los estándares de prevención necesarios para que no ocurra un accidente de trabajo. Y, por tanto, de generarse un accidente en el centro laboral o a causa de las órdenes del empleador, en base a la teoría del riesgo profesional, el empleador es quien debe asumir siempre el costo de la indemnización y de las medidas a adoptarse, toda vez que fue este el que expuso al trabajador a una situación que es potencial de daño.
15	25875-2018 TACNA	“La entidad demandada al no haber acreditado el cumplimiento de sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, para la prevención y protección del personal frente a un accidente de trabajo, queda sujeta a la indemnización por daños y perjuicios	Se adoptó una posición objetiva de la responsabilidad, el cual se funda en incentivar a los empleadores a ser más minuciosos y optar por cumplir con todos los estándares de prevención necesarios para que no ocurra un accidente de trabajo. Y, por tanto, de

		conforme lo establece el artículo III del Título Preliminar del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2005-TR”.	generarse un accidente en el centro laboral o a causa de las órdenes del empleador, en base a la teoría del riesgo profesional, el empleador es quien debe asumir siempre el costo de la indemnización y de las medidas a adoptarse, toda vez que fue este el que expuso al trabajador a una situación que es potencial de daño.
16	16050 - 2015	“El daño ocasionado como consecuencia de una actividad riesgosa o peligrosa realizada por el trabajador, En cumplimiento de su actividad laboral, debe ser indemnizado por el empleador”.	Se adoptó una posición objetiva de la responsabilidad, el cual se funda en incentivar a los empleadores a ser más minuciosos y optar por cumplir con todos los estándares de prevención necesarios para que no ocurra un accidente de trabajo. Y, por tanto, de generarse un accidente en el centro laboral o a causa de las órdenes del empleador, en base a la teoría del riesgo profesional, el empleador es quien debe asumir siempre el costo de la indemnización y de las medidas a adoptarse, toda vez que fue este el que expuso al

			trabajador a una situación que es potencial de daño.
17	11947 - 2015 PIURA	“Es elemento integrante del accidente laboral, el suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, el que no se debe circunscribir exclusivamente a la actividad o tarea laboral desplegada por la persona, esto es, su alcance no solo debe referirse a la actitud misma de realizarla labor asignada, sino a todos los comportamientos inherentes al cumplimiento de la obligación laboral por parte del trabajador sin los cuales ésta no podría llevarse a cabo o también a actividades de capacitación o de otra índole impuestas en ejercicio de la potestad subordinante. No debe perderse de vista que el vínculo contractual laboral no obliga solo a lo que en el acuerdo formal se expresa, sino también, en lo que hace al trabajador, a todas las cosas que emanan precisamente de la prestación de los servicios”.	Se adoptó una posición objetiva de la responsabilidad, el cual se funda en incentivar a los empleadores a ser más minuciosos y optar por cumplir con todos los estándares de prevención necesarios para que no ocurra un accidente de trabajo. Y, por tanto, de generarse un accidente en el centro laboral o a causa de las órdenes del empleador, en base a la teoría del riesgo profesional, el empleador es quien debe asumir siempre el costo de la indemnización y de las medidas a adoptarse, toda vez que fue este el que expuso al trabajador a una situación que es potencial de daño.
18	1225-2015 LIMA	“El accidente de trabajo sufrido por el trabajador como consecuencia del incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo por parte de su ex	Se adoptó una posición objetiva de la responsabilidad, el cual se funda en incentivar a los empleadores a ser más minuciosos y optar por cumplir con todos los estándares de

		empleadora, constituye un accidente de trabajo que deba ser indemnizado”.	prevención necesarios para que no ocurra un accidente de trabajo. Y, por tanto, de generarse un accidente en el centro laboral o a causa de las órdenes del empleador, en base a la teoría del riesgo profesional, el empleador es quien debe asumir siempre el costo de la indemnización y de las medidas a adoptarse, toda vez que fue este el que expuso al trabajador a una situación que es potencial de daño.
19	5741-2017 LIMA	“Cuando se produce la ruptura de la relación laboral por mutuo disenso no se puede deslegitimar al trabajador para reclamar la correspondiente indemnización por daños y perjuicios proveniente de un accidente de trabajo, pues, lo que se busca resarcir es el daño ocasionado y no el cese del trabajador”.	Se adoptó una posición objetiva de la responsabilidad, el cual se funda en incentivar a los empleadores a ser más minuciosos y optar por cumplir con todos los estándares de prevención necesarios para que no ocurra un accidente de trabajo. Y, por tanto, de generarse un accidente en el centro laboral o a causa de las órdenes del empleador, en base a la teoría del riesgo profesional, el empleador es quien debe asumir siempre el costo de la indemnización y de las medidas a adoptarse,

			toda vez que fue este el que expuso al trabajador a una situación que es potencial de daño.
--	--	--	---

5.2. Contrastación de Hipótesis

5.2.1. La primera hipótesis específica, **“Es impertinente que al empleador se le atribuya la responsabilidad objetiva en caso de accidentes de trabajo y enfermedad profesional ocurridos al trabajador en su centro de labor”**, está comprobado conforme a los resultados que la i) responsabilidad objetiva no es aplicable a la responsabilidad civil contractual, ii) la aplicación homogénea de la responsabilidad objetiva, desincentiva la inversión del empresariado Peruano y extranjero, iii) las importantes sumas indemnizatorias, ponen en riesgo la continuidad o estabilidad económica de las empresas, y el de predictibilidad de las resoluciones judiciales.

5.2.2. La segunda hipótesis específica, **“Establecer la responsabilidad subjetiva del empleador en caso de accidentes de trabajo y enfermedad profesional ocurridos al trabajador en su centro de labor, debe realizarse conforme al análisis de los elementos de la responsabilidad civil”**, está comprobado conforme a los resultados, que: i) la responsabilidad subjetiva es propia de la responsabilidad civil contractual, ii) permitiría tener una valoración mas objetiva de la responsabilidad civil del empleador, frente a los accidentes de trabajo o enfermedad profesional, iii) el otorgamiento de las indemnizaciones para el empleador, tendría un carácter razonable, equitativo y legal.

5.3. Discusión de Resultados

De acuerdo a nuestros antecedentes de investigación considerados, y del marco teórico empleado, puede indicarse a decir de (Monerri, 2015) que “el trabajador no puede ser considerado como una cosa o un bien, pues se trata de

la libertad creadora que se materializa con el vínculo laboral, y por este solo hecho se debe dar toda la protección y seguridad al empleado cuando presta el servicio, forjado de elementos contrarios, bajo intereses particulares” (p. 48); desde la óptica del empleador quien siempre busca una utilidad por la inversión de su capital en el proceso productivo, y desde la óptica del trabajador quien siempre busca asegurar un ingreso de carácter económico que le permita suplir todas sus necesidades, pero esto lo logra exponiendo su integridad, esto nos lleva a la conclusión que el empleador siempre expondrá un patrimonio de carácter económico, mientras que el trabajador siempre está expuesto en su integridad, siendo esta última el bien que se debe salvaguardar y proteger.

En ese contexto, y según (Tapia, 2015) “la seguridad en el empleo se circunscribe a preservar la integridad del trabajador como ser humano, por cuanto se debe analizar el riesgo, de la actividad productiva, y no la falta del trabajador cuando despliega diferentes conductas, como elemento generador del daño” (p. 119), en la medida que en la ejecución del contrato de trabajo el cuerpo del trabajador deja de ser la sede de la voluntad individual libre, al encontrarse sometido a la subordinación laboral que faculta al empleador para impartirle ordenes en cuanto a tiempo modo y cantidad de trabajo, “de esta manera el trabajador como ser humano se convierte en una cosa viva que pasa a formar parte de una organización concebida por otro para prestar un servicio o elaborar un bien” (Lengua, 2013, p. 81), dejando de considerar al empleado como responsable de lo que le ocurra, generándose de esta manera la responsabilidad para el empleador de minimizar todos los riesgos que potencialmente puedan lesionar al trabajador, para lo cual se debe tener en cuenta todos los factores de riesgos enunciados como de naturaleza objetiva; subjetiva; y su diferentes clasificación bajo la denominación de agentes, y que

se circunscribe a la necesidad y obligación del empleador de implementar todas las medidas de higiene y seguridad industrial, que permitan minimizar los riesgos laborales.

De esta forma se tiene que la jurisprudencia ha señalado como reglas propias de la responsabilidad para el empleador en el accidente de trabajo y la enfermedad profesional, las siguientes; “la conducta desplegada por el empleador en el accidente de trabajo o la enfermedad profesional tiene que estar dotada del elemento culpa, entendida esta como la negligencia, descuido, impericia o imprudencia, y en el evento que el empleador quiera eximirse de cualquier responsabilidad de indemnizar los perjuicios causados al trabajador” (Párraga, 2016, p. 97), le corresponde la carga de la prueba de demostrar la diligencia y cuidado debidos en la administración de los negocios propios, respondiendo incluso por la culpa leve, así mismo indica la regla jurisprudencia que la responsabilidad asumida por las instituciones de la seguridad social, y de manera particulares por las administradoras de riesgos laborales es objetiva y tarifada y no excluye la responsabilidad del subjetiva del empleador, quien en el hipotético caso de ser condenado no puede desentenderse de forma directa, así mismo, por citar un ejemplo, de acuerdo a (Lengua, 2013) surge “la figura de la solidaridad entre el beneficiario o dueño de la obra y el contratista independiente cuando no se cumple con las medidas de seguridad para evitar el accidente de trabajo o la enfermedad profesional, solidaridad que nace por mandato legal y no por la voluntad de las partes contratantes, el monto de las indemnizaciones por culpa patronal incluye lucro cesante futuro” (p. 111).

Uno de los pilares más importantes se relaciona con la no concurrencia de culpas o prohibición de compensación de culpas previstas en materia civil, y la culpa comprobada del empleador, y otro de las reglas importantes se relaciona con el resultado absolutorio de la investigación penal en contra del empleador por el accidente de trabajo, no desvirtúa la responsabilidad subjetiva en materia laboral para una eventual condena

de la indemnización plena de perjuicios, la inobservancia de las medidas de seguridad industrial y la indebida capacitación del trabajador es generadora de culpa patronal, y da lugar “a la indemnización plena de perjuicios tanto el accidente de trabajo como en la enfermedad profesional, en los términos anteriores quedan identificadas las principales reglas relacionadas con la reparación plena de perjuicios en el accidente de trabajo o la enfermedad profesional, desde nuestra jurisprudencia” (Párraga, 2016, p. 99).

CONCLUSIONES

1. Se ha determinado que el empleador no debe asumir responsabilidad objetiva en el caso accidentes de trabajo y enfermedad profesional ocurridos al trabajador, en su centro de labores, en la legislación laboral peruana. La indemnización plena de perjuicios por accidente de trabajo o enfermedad profesional a cargo del empleador se fundamenta en responsabilidad subjetiva por culpa patronal, la cual debe ser comprobada como requisito fundamental y no es objeto de presunción alguna. Así, se ha llegado a determinar que el empleador no debe asumir responsabilidad objetiva en el caso accidentes de trabajo y enfermedad profesional ocurridos al trabajador, en su centro de labores, en la legislación laboral peruana.
2. Se ha establecido que el empleador no debe asumir responsabilidad objetiva por accidentes de trabajo por cualquier evento dañoso ocurrido al trabajador en el centro de labores, la legislación laboral peruana. El empleador no puede descontar suma alguna por concepto de prestaciones dinerarias pagadas por las entidades de la seguridad social al momento de pagar la indemnización total y ordinaria de perjuicios, a menos que el empleador haya sufragado gastos que le correspondían a éstas, y no se puede entender cubierto el daño por el simple hecho de estar afiliado el trabajador al sistema de riesgos laborales.
3. Se ha determinado que el empleador no debe asumir responsabilidad objetiva como garante de la seguridad y salud del trabajador, en la legislación laboral peruana. En el accidente de trabajo o la enfermedad profesional no procede la concurrencia de culpas o compensación de culpas prevista en el artículo del Código Civil, por el incumplimiento en la observancia de los deberes de protección y seguridad de los trabajadores, pero el empleador se exime de responsabilidad cuando la contingencia ocurre por culpa exclusiva del trabajador.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que el estudio de las instituciones que reglamentan las relaciones laborales exige considerar como premisa fundamental, la existencia de una relación asimétrica en la que el trabajador siempre ocupará una posición de subordinación y dependencia. Esto hace inviable la resolución de los conflictos a través de la aplicación de las reglas del derecho común y, por tanto, obliga al desarrollo de una normativa protectora que ampare especialmente a la parte más débil de la relación laboral.
2. Para lograr esos ambientes de trabajo seguros, se hace necesario, y por tanto se recomienda, crear un Sistema General de la Seguridad y Salud en el Trabajo en todas las empresas del país, sin importar su tamaño o actividad económica, además, es necesaria la completa participación de todos los trabajadores y de la alta dirección en las actividades de planificación, implementación, medición y revisión del sistema para asegurar que todos los esfuerzos estén encaminados hacia un mismo objetivo, el cual es la prevención de los accidentes laborales.
3. Se recomienda que se celebre un Pleno Jurisdiccional, a fin de determinar con precisión en qué casos sí es factible utilizar el criterio de la responsabilidad objetiva del empleador, por ejemplo, en el caso de trabajos de riesgo; y también señalando de forma taxativa los casos en los que no será necesario utilizar dicha institución jurídica.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arnao, G. (2007). *Metodología de la Investigación. Ciencia y Procesos*. Lima: UCV.
- Carranza, M. (2015). *Ordenamiento jurídico laboral*. Lima: Palestra.
- Correa, J. (09 de Enero de 2018). *La responsabilidad civil por daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. A propósito del VI Pleno Laboral y Previsional 2017*. Obtenido de Portal Jurídico Enfoque Derecho: <https://www.enfoquederecho.com/2018/01/09/la-responsabilidad-civil-por-danos-derivados-de-accidentes-de-trabajo-y-enfermedades-profesionales-a-proposito-del-vi-pleno-laboral-y-previsional-2017/>
- Cossio, J. A. (23 de Mayo de 2017). *La Indemnización por Daños y Perjuicios en los Casos de Accidentes de Trabajo o Enfermedades Profesionales ¿Es Posible Exonerar de Responsabilidad al Empleador?* Obtenido de Portal Jurídico Interdisciplinario: Pólemos: <http://polemos.pe/la-indemnizacion-danos-perjuicios-los-casos-accidentes-trabajo-enfermedades-profesionales-posible-exonerar-responsabilidad-al-empleador/>
- De la Cueva, M. (1997). *Derecho Mexicano del Trabajo. 2ª Edición*. México: Ed. Porrúa.
- De Trazegines, F. (2005). *La responsabilidad civil extracontractual. Volumen IV – Tomo I*. Lima: Fondo Editorial PUCP,.
- Ermida, O. (1999). Prólogo en *¿Empresas sin trabajadores? Legislación sobre las empresas de trabajo temporal*. . *Cuadernos de Investigación No 10; de la Dirección del Trabajo de Chile*, Dirección del Trabajo de Chile.
- Guzmán, D. (2014). *Daños punitivos como indemnización*. Lima: UNFV.
- Kerlinger, F. (1979). *Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento: Técnicas y metodología*. México: Nueva Editorial Interamericana.
- Le Tourneau, P. (2004). *La responsabilidad Civil*. Bogotá: Legis Editores.

- Lengua, C. (2013). *La reubicación del trabajador por accidente de trabajo y enfermedad profesional: naturaleza jurídica, su impacto sobre las facultades empresariales de extinción del contrato de trabajo y alcances sobre la exigibilidad del Derecho*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú .
- Monerri, C. (2015). *La Responsabilidad Civil del Empresario por Daños y Perjuicios Derivados de Accidente de Trabajo* . Murcia: Universidad de Murcia.
- Ocampo, F. (2001). *Investigación y ciencia*. Bogotá: Editorial Aguilar.
- OIT - Organización internacional del Trabajo. (2006). *La relación de Trabajo. Informe V(1): Conferencia Internacional del Trabajo, 95* . Ginebra: Organización internacional del Trabajo.
- Ortiz, C. (2008). *Metodología de la Investigación*. Lima : UCV.
- Párraga, M. (2016). *Daños generados en el trabajador y efectos punitivos*. Chimbote: Universidad Los Angeles de Chimbote.
- Pinedo, J. (2010). *Derecho Laboral*. Lima: Grijley.
- Sáenz, S. (23 de Mayo de 2015). *Responsabilidad civil del empleador frente a sus trabajadores por accidentes de trabajo; ¿Responsabilidad contractual o extracontractual?* Obtenido de Blog de Sergio Sáenz Sucre. Se desarrollaran opiniones en el ámbito jurídico nacional e internacional, abarcando aspectos del derecho civil, y casos particulares en el área del derecho de seguros.: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/sergiosaenz/2015/05/23/responsabilidad-civil-del-empleador-frente-a-sus-trabajadores-por-accidentes-de-trabajo-responsabilidad-contractual-o-extracontractual/>
- Sagardoy, L. (2016). *El Proceso Laboral: Principios Informadores*. Madrid: Instituto Madrid.
- Salcedo, C. (2000). *El Deber de Protección Empresarial de la Seguridad y Salud de los Trabajadores*. Valencia: Tirant Lo Blanch.

Tapia, M. (2015). *Daños punitivos en el trabajador y el daño moral*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO DE LA TESIS: LA RESPONSABILIDAD OBJETIVA DEL EMPLEADOR FRENTE A LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL OCURRIDOS AL TRABAJADOR EN SU CENTRO DE LABORES EN LA LEGISLACIÓN LABORAL PERUANA.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>GENERAL:</p> <p>¿Cuál sería la responsabilidad civil que asumiría el empleador en casos de accidentes de trabajo y enfermedad profesional ocurridos al trabajador, en su centro de labor?</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>1. ¿Por qué se debería establecer al empleador se le atribuya la responsabilidad objetiva en caso de accidentes de trabajo y enfermedad profesional ocurridos al</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Determinar cuál sería la responsabilidad civil que asumiría el empleador en casos de accidentes de trabajo y enfermedad profesional ocurridos al trabajador, en su centro de labor</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>1. Analizar si es pertinente que al empleador se le atribuya la responsabilidad objetiva en caso de accidentes de trabajo y enfermedad profesional ocurridos al trabajador en su centro de labor.</p> <p>2. Determinar porque se debería establecer la responsabilidad subjetiva del empleador en caso de accidentes de trabajo y enfermedad profesional ocurridos al trabajador en su centro de labor.</p>	<p>GENERAL:</p> <p>La responsabilidad civil que asumiría el empleador en casos de accidentes de trabajo y enfermedad profesional ocurridos al trabajador, en su centro de labor sería la subjetiva frente a la objetiva.</p> <p>ESPECÍFICAS</p> <p>VI. Es impertinente que al empleador se le atribuya la responsabilidad objetiva en caso de accidentes de trabajo y enfermedad profesional ocurridos al trabajador en su centro de labor.</p> <p>VII. Establecer la responsabilidad subjetiva del empleador en caso de accidentes de trabajo y enfermedad profesional ocurridos al trabajador en su centro de labor, debe realizarse conforme al análisis</p>	<p>VARIABLE:</p> <p>Responsabilidad civil del empleador</p> <p>DIMENSIONES</p> <p>X1=Responsabilidad objetiva.</p> <p>X2=Responsabilidad subjetiva.</p> <p>INDICADORES</p> <p>X1a=atribución de responsabilidad</p> <p>X2a=Antijuricidad</p> <p>X2b=Factor de atribución</p> <p>X2c= Nexo causal</p> <p>X2d=Daño</p>	<p>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Análisis-síntesis</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Investigación jurídica social.</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Nivel explicativo.</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN:</p> <p>Diseño no experimental.</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA:</p> <p>POBLACIÓN</p> <p>La población se encuentra constituida por 25 sentencias en materia laboral referidos a la responsabilidad del empleador y los daños infligidos al trabajador.</p> <p>MUESTRA</p> <p>Se encuentra conformada por 19 sentencias en materia laboral referidos a la responsabilidad del empleador y los daños infligidos al trabajador</p> <p>Se emplea como tipo de muestreo el de carácter aleatorio simple, de carácter probabilístico.</p> <p>TÉCNICAS DE RECOPIACIÓN DE DATOS:</p> <p>Análisis documental.</p> <p>INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN</p>

<p>trabajador en su centro de labor?</p> <p>2. ¿Cuál sería el criterio para establecer la responsabilidad subjetiva del empleador en caso de accidentes de trabajo y enfermedad profesional ocurridos al trabajador en su centro de labor?</p>		<p>de los elementos de la responsabilidad civil.</p>		<p>Cuadro de análisis del contenido documental.</p>
--	--	--	--	---

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Responsabilidad civil del empleador</p>	<p>X1=Responsabilidad objetiva. X2=Responsabilidad subjetiva.</p>	<p>X1a=atribución de responsabilidad X2a=Antijuricidad X2b=Factor de atribución X2c= Nexo causal X2d=Daño</p>

FICHA DE OBSERVACIÓN

N°	NÚMERO DE CASACIÓN LABORAL	FUNDAMENTOS JURÍDICOS RELEVANTES	OBSERVACIÓN 105
01	16015-2014 JUNIN	“Es elemento integrante del accidente laboral el suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, el que no se debe circunscribir exclusivamente a la actividad o tarea laboral desplegada por la persona, sino a todos los comportamientos inherentes al cumplimiento 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”.	Para resolver un proceso judicial relacionado a la responsabilidad de indemnización por daños y perjuicios es necesaria la aplicación supletoria de los elementos de responsabilidad establecidas en el Código Civil Peruano. Por ello, es importante analizar, en primer lugar, cuál es el fundamento de la base civil para implementarla correctamente en el derecho laboral, dada su particular naturaleza.

N°	NÚMERO DE CASACIÓN LABORAL	FUNDAMENTOS JURÍDICOS RELEVANTES	OBSERVACIÓN 106
02	4321-2015 CALLAO	“La empresa demandada al no haber acreditado que oportunamente adoptó las medidas de seguridad pertinentes para la prevención de accidentes de trabajo, queda sujeta a la indemnización por daño moral prevista en el artículo 1322° del Código Civil”.	Se adoptó una posición objetiva de la responsabilidad, el cual se funda en incentivar a los empleadores a ser más minuciosos y optar por cumplir con todos los estándares de prevención necesarios para que no ocurra un accidente de trabajo. Y, por tanto, de generarse un accidente en el centro laboral o a causa de las órdenes del empleador, en base a la teoría del riesgo profesional, el empleador es quien debe asumir siempre el costo de la indemnización y de las medidas a adoptarse, toda vez que fue este el que expuso al trabajador a una situación que es potencial de daño.

N°	NÚMERO DE CASACIÓN LABORAL	FUNDAMENTOS JURÍDICOS RELEVANTES	OBSERVACIÓN 107
03	3591-2016 DEL SANTA	<p>“La empresa demandada no acreditó haber cumplido con el deber garantista de proporcionar los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar del causante cuando ocurrieron los hechos, por lo que constituye un accidente de trabajo. En ese sentido, corresponde a la demandante percibir el pago de la pensión de sobrevivencia que demanda”.</p>	<p>Se adoptó una posición objetiva de la responsabilidad, el cual se funda en incentivar a los empleadores a ser más minuciosos y optar por cumplir con todos los estándares de prevención necesarios para que no ocurra un accidente de trabajo. Y, por tanto, de generarse un accidente en el centro laboral o a causa de las órdenes del empleador, en base a la teoría del riesgo profesional, el empleador es quien debe asumir siempre el costo de la indemnización y de las medidas a adoptarse, toda vez que fue este el que expuso al trabajador a una situación que es potencial de daño.</p>

N°	NÚMERO DE CASACIÓN LABORAL	FUNDAMENTOS JURÍDICOS RELEVANTES	OBSERVACIÓN 108
04	4413-2014 CALLAO	“La empresa demandada al no haber acreditado que oportunamente adopto las medidas de seguridad e higiene laboral para prevención de las enfermedades profesionales que afectan la salud física de sus trabajadores, queda sujeta a la indemnización por daños y perjuicios prevista en el artículo 1321° del Código Civil”.	Para resolver un proceso judicial relacionado a la responsabilidad de indemnización por daños y perjuicios es necesaria la aplicación supletoria de los elementos de responsabilidad establecidas en el Código Civil Peruano. Por ello, es importante analizar, en primer lugar, cuál es el fundamento de la base civil para implementarla correctamente en el derecho laboral, dada su particular naturaleza.

N°	NÚMERO DE CASACIÓN LABORAL	FUNDAMENTOS JURÍDICOS RELEVANTES	OBSERVACIÓN 109
05	4258-2016 LIMA	<p>“En los casos de accidente de trabajo, probada la existencia del daño sufrido por el trabajador, debe atribuirse el mismo al incumplimiento por el empleador de un deber de prevención, hecho que genera la obligación patronal de pagar a la víctima o sus derechohabientes una indemnización”.</p>	<p>Se adoptó una posición objetiva de la responsabilidad, el cual se funda en incentivar a los empleadores a ser más minuciosos y optar por cumplir con todos los estándares de prevención necesarios para que no ocurra un accidente de trabajo. Y, por tanto, de generarse un accidente en el centro laboral o a causa de las órdenes del empleador, en base a la teoría del riesgo profesional, el empleador es quien debe asumir siempre el costo de la indemnización y de las medidas a adoptarse, toda vez que fue este el que expuso al trabajador a una situación que es potencial de daño.</p>

N°	NÚMERO DE CASACIÓN LABORAL	FUNDAMENTOS JURÍDICOS RELEVANTES	OBSERVACIÓN 110
06	18190-2016 LIMA	“Cuando se demande la indemnización por daños y perjuicios, debe existir la concurrencia de los cuatro presupuestos para determinar la responsabilidad contractual: a) conducta antijurídica, b) el daño, c) la relación de causalidad, y d) el factor de atribución”.	Se adoptó una posición objetiva de la responsabilidad, el cual se funda en incentivar a los empleadores a ser más minuciosos y optar por cumplir con todos los estándares de prevención necesarios para que no ocurra un accidente de trabajo. Y, por tanto, de generarse un accidente en el centro laboral o a causa de las órdenes del empleador, en base a la teoría del riesgo profesional, el empleador es quien debe asumir siempre el costo de la indemnización y de las medidas a adoptarse, toda vez que fue este el que expuso al trabajador a una situación que es potencial de daño.

N°	NÚMERO DE CASACIÓN LABORAL	FUNDAMENTOS JURÍDICOS RELEVANTES	OBSERVACIÓN 111
07	5128-2017 MOQUEGUA	<p>“El lucro cesante, es una forma de daño patrimonial que consiste en la pérdida de una ganancia legítima y tiene naturaleza indemnizatoria. Por su parte, el daño moral, es un daño no patrimonial, que abarca todo menoscabo proveniente del incumplimiento de cualquier obligación que se pueda valorar en función de su gravedad objetiva”.</p>	<p>Se adoptó una posición objetiva de la responsabilidad, el cual se funda en incentivar a los empleadores a ser más minuciosos y optar por cumplir con todos los estándares de prevención necesarios para que no ocurra un accidente de trabajo. Y, por tanto, de generarse un accidente en el centro laboral o a causa de las órdenes del empleador, en base a la teoría del riesgo profesional, el empleador es quien debe asumir siempre el costo de la indemnización y de las medidas a adoptarse, toda vez que fue este el que expuso al trabajador a una situación que es potencial de daño.</p>

N°	NÚMERO DE CASACIÓN LABORAL	FUNDAMENTOS JURÍDICOS RELEVANTES	OBSERVACIÓN 112
08	10398-2017 LIMA	<p>“La indemnización por daños y perjuicios derivados de una enfermedad profesional, se configura con la omisión por parte del empleador de adoptar las medidas que resulten pertinentes a fin de salvaguardar la seguridad y salud de sus trabajadores en el desempeño de sus labores; ello debido a la posición de garante que detenta el empleador en materia de seguridad y salud ocupacional”.</p>	<p>Se adoptó una posición objetiva de la responsabilidad, el cual se funda en incentivar a los empleadores a ser más minuciosos y optar por cumplir con todos los estándares de prevención necesarios para que no ocurra un accidente de trabajo. Y, por tanto, de generarse un accidente en el centro laboral o a causa de las órdenes del empleador, en base a la teoría del riesgo profesional, el empleador es quien debe asumir siempre el costo de la indemnización y de las medidas a adoptarse, toda vez que fue este el que expuso al trabajador a una situación que es potencial de daño.</p>

N°	NÚMERO DE CASACIÓN LABORAL	FUNDAMENTOS JURÍDICOS RELEVANTES	OBSERVACIÓN 113
09	1714-2018 LIMA	“En la responsabilidad objetiva es irrelevante la culpa con la que se haya actuado, pues lo relevante es determinar si debe trasladarse el peso del daño al agente que usó o realizó actividad riesgosa o peligrosa”.	Se adoptó una posición objetiva de la responsabilidad, el cual se funda en incentivar a los empleadores a ser más minuciosos y optar por cumplir con todos los estándares de prevención necesarios para que no ocurra un accidente de trabajo. Y, por tanto, de generarse un accidente en el centro laboral o a causa de las órdenes del empleador, en base a la teoría del riesgo profesional, el empleador es quien debe asumir siempre el costo de la indemnización y de las medidas a adoptarse, toda vez que fue este el que expuso al trabajador a una situación que es potencial de daño.

N°	NÚMERO DE CASACIÓN LABORAL	FUNDAMENTOS JURÍDICOS RELEVANTES	OBSERVACIÓN 114
10	14158-2017 CALLAO	<p>“El empleador, como consecuencia del contrato de trabajo, es deudor de la seguridad del trabajador, por tal motivo todo accidente laboral que esta sufra siempre le será atribuible, pues, existe una presunción de culpa patronal. En el caso concreto, se encuentra acreditado que cuando el actor se encontraba realizando sus labores y cumpliendo las órdenes impartidas por su empleador, sufrió un grave accidente que le provocó la pérdida de sus miembros inferiores; por lo que, en mérito a los principios de prevención y responsabilidad (Título Preliminar del Decreto Supremo N° 009-2005-TR, vigente al momento del accidente), la empresa demandada debe asumir las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole a consecuencia del accidente sufrido”.</p>	<p>Se adoptó una posición objetiva de la responsabilidad, el cual se funda en incentivar a los empleadores a ser más minuciosos y optar por cumplir con todos los estándares de prevención necesarios para que no ocurra un accidente de trabajo. Y, por tanto, de generarse un accidente en el centro laboral o a causa de las órdenes del empleador, en base a la teoría del riesgo profesional, el empleador es quien debe asumir siempre el costo de la indemnización y de las medidas a adoptarse, toda vez que fue este el que expuso al trabajador a una situación que es potencial de daño.</p>

N°	NÚMERO DE CASACIÓN LABORAL	FUNDAMENTOS JURÍDICOS RELEVANTES	OBSERVACIÓN 115
11	15202-2017 LIMA	“El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales, derecho integrante del derecho al debido proceso, importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión”.	Se adoptó una posición objetiva de la responsabilidad, el cual se funda en incentivar a los empleadores a ser más minuciosos y optar por cumplir con todos los estándares de prevención necesarios para que no ocurra un accidente de trabajo. Y, por tanto, de generarse un accidente en el centro laboral o a causa de las órdenes del empleador, en base a la teoría del riesgo profesional, el empleador es quien debe asumir siempre el costo de la indemnización y de las medidas a adoptarse, toda vez que fue este el que expuso al trabajador a una situación que es potencial de daño.

N°	NÚMERO DE CASACIÓN LABORAL	FUNDAMENTOS JURÍDICOS RELEVANTES	OBSERVACIÓN 116
12	23868-2017 LIMA	<p>“Es obligación del empleador probar el cumplimiento de 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”.</p>	<p>Se adoptó una posición objetiva de la responsabilidad, el cual se funda en incentivar a los empleadores a ser más minuciosos y optar por cumplir con todos los estándares de prevención necesarios para que no ocurra un accidente de trabajo. Y, por tanto, de generarse un accidente en el centro laboral o a causa de las órdenes del empleador, en base a la teoría del riesgo profesional, el empleador es quien debe asumir siempre el costo de la indemnización y de las medidas a adoptarse, toda vez que fue este el que expuso al trabajador a una situación que es potencial de daño.</p>

N°	NÚMERO DE CASACIÓN LABORAL	FUNDAMENTOS JURÍDICOS RELEVANTES	OBSERVACIÓN 117
13	11800-2017 CUSCO	<p>“El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales, derecho integrante del derecho al debido proceso, importa que los jueces al resolver las causas expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión, estas razones deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso a través de la valoración conjunta de los medios probatorios”.</p>	<p>Se adoptó una posición objetiva de la responsabilidad, el cual se funda en incentivar a los empleadores a ser más minuciosos y optar por cumplir con todos los estándares de prevención necesarios para que no ocurra un accidente de trabajo. Y, por tanto, de generarse un accidente en el centro laboral o a causa de las órdenes del empleador, en base a la teoría del riesgo profesional, el empleador es quien debe asumir siempre el costo de la indemnización y de las medidas a adoptarse, toda vez que fue este el que expuso al trabajador a una situación que es potencial de daño.</p>

N°	NÚMERO DE CASACIÓN LABORAL	FUNDAMENTOS JURÍDICOS RELEVANTES	OBSERVACIÓN 118
14	26997-2018 ICA	<p>“De conformidad con el artículo 1322° del Código Civil, corresponde al actor la percepción de la indemnización por daño moral, al haber acreditado el daño ocasionado con la Resolución emitida por la Oficina de Normalización Previsional, que otorgó por mandato judicial Renta Vitalicia por Enfermedad Profesional de neumoconiosis. La suma a pagar a favor del demandante se fija de acuerdo a una valoración equitativa, conforme al artículo 1332° del Código Civil”.</p>	<p>Se adoptó una posición objetiva de la responsabilidad, el cual se funda en incentivar a los empleadores a ser más minuciosos y optar por cumplir con todos los estándares de prevención necesarios para que no ocurra un accidente de trabajo. Y, por tanto, de generarse un accidente en el centro laboral o a causa de las órdenes del empleador, en base a la teoría del riesgo profesional, el empleador es quien debe asumir siempre el costo de la indemnización y de las medidas a adoptarse, toda vez que fue este el que expuso al trabajador a una situación que es potencial de daño.</p>

N°	NÚMERO DE CASACIÓN LABORAL	FUNDAMENTOS JURÍDICOS RELEVANTES	OBSERVACIÓN 119
15	25875-2018 TACNA	“La entidad demandada al no haber acreditado el cumplimiento de sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, para la prevención y protección del personal frente a un accidente de trabajo, queda sujeta a la indemnización por daños y perjuicios conforme lo establece el artículo III del Título Preliminar del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2005-TR”.	Se adoptó una posición objetiva de la responsabilidad, el cual se funda en incentivar a los empleadores a ser más minuciosos y optar por cumplir con todos los estándares de prevención necesarios para que no ocurra un accidente de trabajo. Y, por tanto, de generarse un accidente en el centro laboral o a causa de las órdenes del empleador, en base a la teoría del riesgo profesional, el empleador es quien debe asumir siempre el costo de la indemnización y de las medidas a adoptarse, toda vez que fue este el que expuso al trabajador a una situación que es potencial de daño.

N°	NÚMERO DE CASACIÓN LABORAL	FUNDAMENTOS JURÍDICOS RELEVANTES	OBSERVACIÓN 120
16	16050 - 2015	<p>“El daño ocasionado como consecuencia de una actividad riesgosa o peligrosa realizada por el trabajador, En cumplimiento de su actividad laboral, debe ser indemnizado por el empleador”.</p>	<p>Se adoptó una posición objetiva de la responsabilidad, el cual se funda en incentivar a los empleadores a ser más minuciosos y optar por cumplir con todos los estándares de prevención necesarios para que no ocurra un accidente de trabajo. Y, por tanto, de generarse un accidente en el centro laboral o a causa de las órdenes del empleador, en base a la teoría del riesgo profesional, el empleador es quien debe asumir siempre el costo de la indemnización y de las medidas a adoptarse, toda vez que fue este el que expuso al trabajador a una situación que es potencial de daño.</p>

N°	NÚMERO DE CASACIÓN LABORAL	FUNDAMENTOS JURÍDICOS RELEVANTES	OBSERVACIÓN 121
17	11947 - 2015 PIURA	<p>“Es elemento integrante del accidente laboral, el suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, el que no se debe circunscribir exclusivamente a la actividad o tarea laboral desplegada por la persona, esto es, su alcance no solo debe referirse a la actitud misma de realizarla labor asignada, sino a todos los comportamientos inherentes al cumplimiento de la obligación laboral por parte del trabajador sin los cuales ésta no podría llevarse a cabo o también a actividades de capacitación o de otra índole impuestas en ejercicio de la potestad subordinante. No debe perderse de vista que el vínculo contractual laboral no obliga solo a lo que en el acuerdo formal se expresa, sino también, en lo que hace al trabajador, a todas las cosas que emanan precisamente de la prestación de los servicios”.</p>	<p>Se adoptó una posición objetiva de la responsabilidad, el cual se funda en incentivar a los empleadores a ser más minuciosos y optar por cumplir con todos los estándares de prevención necesarios para que no ocurra un accidente de trabajo. Y, por tanto, de generarse un accidente en el centro laboral o a causa de las órdenes del empleador, en base a la teoría del riesgo profesional, el empleador es quien debe asumir siempre el costo de la indemnización y de las medidas a adoptarse, toda vez que fue este el que expuso al trabajador a una situación que es potencial de daño.</p>

N°	NÚMERO DE CASACIÓN LABORAL	FUNDAMENTOS JURÍDICOS RELEVANTES	OBSERVACIÓN 122
18	1225-2015 LIMA	“El accidente de trabajo sufrido por el ador como consecuencia del incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo por parte de su ex empleadora, constituye un accidente de trabajo que deba ser indemnizado”.	Se adoptó una posición objetiva de la responsabilidad, el cual se funda en incentivar a los empleadores a ser más minuciosos y optar por cumplir con todos los estándares de prevención necesarios para que no ocurra un accidente de trabajo. Y, por tanto, de generarse un accidente en el centro laboral o a causa de las órdenes del empleador, en base a la teoría del riesgo profesional, el empleador es quien debe asumir siempre el costo de la indemnización y de las medidas a adoptarse, toda vez que fue este el que expuso al trabajador a una situación que es potencial de daño.

N°	NÚMERO DE CASACIÓN LABORAL	FUNDAMENTOS JURÍDICOS RELEVANTES	OBSERVACIÓN 123
19	5741-2017 LIMA	“Cuando se produce la ruptura de la relación laboral por mutuo disenso no se puede deslegitimar al trabajador para reclamar la correspondiente indemnización por daños y perjuicios proveniente de un accidente de trabajo, pues, lo que se busca resarcir es el daño ocasionado y no el cese del trabajador”.	Se adoptó una posición objetiva de la responsabilidad, el cual se funda en incentivar a los empleadores a ser más minuciosos y optar por cumplir con todos los estándares de prevención necesarios para que no ocurra un accidente de trabajo. Y, por tanto, de generarse un accidente en el centro laboral o a causa de las órdenes del empleador, en base a la teoría del riesgo profesional, el empleador es quien debe asumir siempre el costo de la indemnización y de las medidas a adoptarse, toda vez que fue este el que expuso al trabajador a una situación que es potencial de daño.