

LA DETERMINACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD CIVIL DEL DAÑO AUTOINFLINGIDO POR EL TRABAJADOR

FRANKLIN VALDIVIA DÍAZ

Abogado y Maestro en Ciencias con mención en Derecho Laboral y Procesal Laboral por la Universidad Nacional de Cajamarca (UNC). Docente de pre y posgrado de dicha casa de estudios. Especialista en Bases del Razonamiento Probatorio por la UdG – Universidad de Girona, España. Discente en AMAG-22 PROFA, y Amicus Curiae en el XI Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral y Previsional.



I. INTRODUCCIÓN

Las obligaciones que suponen una relación laboral van más allá del ya complejo intercambio entre la prestación de servicios ofrecida por el trabajador y la contraprestación económica correspondiente por parte del empleador (remuneración y beneficios sociales); ya que, ésta engloba aspectos concernientes a la autonomía contractual como a disposiciones normativas que se incorporaran a dicho contrato por imposición legal, los cuales – en la mayoría de casos, dada la naturaleza tuitiva o equilibradora del contrato laboral – constituyen lineamientos en pro de la parte más vulnerable en esta relación: el trabajador. Ejemplo de ello son las estipulaciones respecto a la salud y seguridad en el trabajo que han de tenerse en cuenta al momento de celebrarse un contrato laboral, y sobre todo, al momento de realizar las actividades propias del mismo.

Sobre el último contexto normativo, el empleador y trabajador deben tener en cuenta el riesgo que supone la realización de ciertas actividades laborales y las condiciones en las cuales se desenvuelven las mismas, ya que estas revisten tal importancia que el empleador no solo tiene la obligación de cumplir con las contraprestaciones con contenido económico correspondientes a la prestación de servicios, sino además, procurar condiciones idóneas para el desarrollo de estas actividades; de tal forma que, garanticen la seguridad del trabajador en el centro de labores. En virtud de ello, el empleador tiene la responsabilidad de mitigar los riesgos generados a partir de una determinada actividad que el trabajador realice en su centro de labores, esto no solo por las implicancias éticas, sino también por el vínculo directo con la responsabilidad civil por contingencias laborales (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales), debido a que, la falta de diligencia por parte del empleador puede desencadenar repercusiones fatales en la vida del trabajador y de su familia, con serias incidencias económicas y morales; e incluso, afectando gravemente la directriz constitucional de que “ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de derechos constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador” (23 de la Constitución peruana).

Ahora bien, aun cuando abordaremos con detenimiento el alcance económico del incumplimiento del empleador, **los mayores inconvenientes en la determinación de la responsabilidad civil se generan cuando, pese a que el empleador actúo de manera diligente, proporcionando las condiciones adecuadas para el trabajo y cumpliendo con todas las normativas de seguridad y salud laboral, las contingencias laborales ocurren.** En tales situaciones, la responsabilidad del empleador se convierte en un tema de debate, debido a que, se cuestiona si el hecho de haber tomado todas las precauciones exigibles lo exime completamente o en parte de responsabilidad; e, incluso en situaciones extremas, surge la pregunta: ¿qué sucede cuando es el propio trabajador quien teniendo todas las condiciones necesarias idóneas, de manera intencional y consciente del riesgo, realiza acciones que conducen a su propio daño? y a partir de ello, otros cuestionamientos respecto a la incidencia del empleador como creador del riesgo, y la existencia o no de la ruptura del nexo causal; preocupaciones sobre las que pretendemos proponer algunas salidas sustentadas en la prohibición de abuso del derecho y en que nadie debe sacar provecho de sus propias ilicitudes.

II. CONSIDERACIONES PREVIAS

Imaginemos un escenario donde un trabajador, descontento con sus condiciones laborales, decide tomar medidas extremas. Así que, con pleno conocimiento de los riesgos involucrados, el empleado manipula deliberadamente una maquinaria pesada de manera imprudente, resultando en lesiones graves para sí mismo. A pesar de que el empleador ha cumplido con todas las normativas de seguridad y ha proporcionado capacitación adecuada, esta acción voluntaria del trabajador plantea una discusión sobre la responsabilidad y la compensación. En otro escenario hipotético, un empleado, experimentando problemas financieros significativos, decide tomar medidas drásticas para obtener una compensación rápida y con pleno conocimiento de los riesgos, el trabajador finge un accidente laboral, infligiéndose lesiones menores con la esperanza de obtener una indemnización por incapacidad temporal. Nuevamente, a pesar de que el empleador ha implementado medidas de seguridad exhaustivas y ha proporcionado capacitación sobre la prevención de accidentes, le correspondería hacerse responsable y por ende pagar un determinado monto indemnizatorio.

En un caso adicional, un empleado que trabaja en una fábrica química y que, debido a su conocimiento del manejo de sustancias peligrosas, está al tanto de los riesgos para la salud asociados con la exposición a ciertos productos

químicos, siendo así que, aunque el empleador tomó las medidas de seguridad necesarias y brindó las advertencias sobre el uso adecuado de equipo de protección personal, este empleado decide deliberadamente ignorar las precauciones y se expone repetidamente a una sustancia química conocida por causar enfermedades respiratorias graves, esto, con la finalidad de presentar una demanda por indemnización por enfermedad profesional. El trabajador documenta de manera meticulosa su exposición a la sustancia química y busca atención médica para los síntomas relacionados.

Estos casos ilustran diversas situaciones en las cuales los trabajadores, actuando de manera consciente y deliberada, se causan a sí mismos daños, sea mediante un accidente laboral o una enfermedad profesional con el fin de obtener beneficios financieros a través de la indemnización por daños y perjuicios que correspondería pagar al empleador, a pesar de que este haya tomado las medidas preventivas, y haya tratado de garantizar un entorno de trabajo seguro

En este contexto, sin embargo, debe partirse de que la seguridad y salud en el trabajo engloba una pluralidad de aspectos orientados a la prevención de riesgos laborales inherentes a cada actividad laboral, cuyo objetivo es el mantenimiento y optimización de parámetros que prevean la salvaguarda de la integridad física y psicológica de los actores laborales. Para ello, las empresas empleadoras deben realizar permanentes evaluaciones de riesgos e implementar medidas adecuadas para prevenir accidentes o enfermedades ocupacionales, identificando potenciales riesgos y tomar acciones implementando medidas pertinentes de prevención y control de los mismos.

Para la Organización Internacional del Trabajo, la seguridad y salud laboral abarca el bienestar social, mental y físico del trabajador, es decir, la integridad psicosomática del mismo, la persona completa, (Organización Internacional Del Trabajo, 2016); por ello, para la consecución del objetivo que tiene la seguridad y salud laboral requiere la colaboración e interacción de distintas disciplinas científicas, como la medicina, la salud pública, la Ingeniería industrial, la química, la psicología y por supuesto la ergonomía, como técnicas para la mejor adaptación de los trabajadores a sus labores. No obstante, también implica el necesario compromiso de los trabajadores con el respeto de los principios de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Pero, ¿qué sucede cuando es el trabajador, quien justamente incumple el compromiso ético de actuar de manera diligente, es quién ocasiona su propio

daño dentro del centro de labores? Si bien la evaluación de riesgo permite a la empresa empleadora identificar vulnerabilidades en la seguridad que debe brindársele al trabajador, realizando las acciones que prioricen la prevención; sin embargo, ello no logra advertir respecto del actuar del trabajador, mucho menos, de aquel que intencionalmente realiza una acción dañosa en contra de sí mismo, pues ello implicaría que el empleador tuviese el don de leer los pensamientos de los empleados; no obstante, **se debe resaltar que una posibilidad para evitar ello en la mayor medida posible, se puede dar mediante un adecuado proceso de selección para los puestos de trabajo**, los mismos que deben enfocarse en lograr contratar a un trabajador idóneo tanto en conocimientos, aptitudes y habilidades; y sobre todo, realizando una evaluación consciente del estado psicológico del trabajador o trabajadora.

III. CONTINGENCIAS LABORALES

3.1. Accidentes de trabajo

López y Blasco (2019), señalan a los accidentes de trabajo como “Toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena” (p. 32). Por su parte, el Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud - Decreto Supremo N° 009-97-SA, especifica en su artículo 2, que es “...toda lesión corporal producida en el centro de trabajo o con ocasión de las labores para las cuales ha sido contratado el trabajador causadas por acción imprevista fortuita u ocasional de una fuerza externa, repentina y violenta que obra súbitamente sobre la persona, **independientemente de su voluntad** y que pueda ser determinada por los médicos de una manera cierta”. (negrita nuestra)

Asimismo, el Decreto Supremo N° 003-98-SA, que aprueba las Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, refiere que es “... toda lesión orgánica o perturbación funcional causada en el centro de trabajo o con ocasión del trabajo, por acción imprevista, fortuita u ocasional de una fuerza externa, repentina y violenta que obra súbitamente sobre la persona del trabajador o debido a un esfuerzo del mismo”.

De las disposiciones normativas, queda claro que en cuanto a la acción que produce el “accidente de trabajo”, no solo debe ser externa a la voluntad del trabajador, sino que debe devenir de una fuerza externa, imprevista y fortuita.

Esta consideración será vital, luego, para entender el modelo de responsabilidad civil a la que nos sujetamos frente a un accidente de trabajo.

3.2. Enfermedad profesional u ocupacional

En palabra de Cabanellas (2001) la enfermedad profesional se puede definir de la siguiente manera:

A efectos de los riesgos laborales, por enfermedad profesional se entiende la provocada por el ejercicio habitual de una ocupación subordinada, con efectos más o menos perjudiciales para la salud del trabajador. Proviene del desempeño de una tarea peculiar en determinado ramo de la actividad, propenso a originar padecimientos fisiológicos o psíquicos, ya se deba la resultante a la realización de las labores o sea efecto de las condiciones especiales o excepcionales en que se desempeñan (p. 228).

Según el Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud - Decreto Supremo N° 009-97-SA, se denomina “Enfermedad Profesional, a todo estado patológico que ocasione incapacidad temporal, permanente o muerte y **que sobrevenga como consecuencia directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador**” (negrita nuestra). Dicha definición concuerda textualmente con el artículo 3 del Decreto Supremo N° 003-98-SA, y con lo que se establece en el artículo 56 del Reglamento del Decreto Ley N° 18846 – Decreto Supremo N° 002-72-TR, en cual considera enfermedad profesional a “... todo estado patológico crónico que sufra el trabajador y que **sobrevenga como consecuencia de la clase de trabajo** que desempeña o hubiese desempeñado o del medio de trabajo causada por agentes físicos, químicos o biológicos...”. (negrita nuestra)

Por tanto, teniendo en cuenta la definiciones antes señaladas, debe evidenciarse que para que se produzca la responsabilidad indemnizatoria por parte del empleador a favor del trabajador, se requiere, como es lógico, 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”, tal cual lo señala el artículo 94 del Decreto Supremo N° 005-2012-TR. Por tanto, debemos entender que la enfermedad profesional debe ser consecuencia directa de la actividad desempeñada, y del incumplimiento por parte del empleador de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

IV. NATURALEZA JURIDICA DE LA RESPONSABILIDAD INDEMNIZATORIA

La Nueva Ley Procesal del Trabajo señala en su artículo 2°, numeral 1), literal b) que, dentro de la competencia de los Juzgados especializados de Trabajo, se encuentran incluidas sin ser exclusivas las pretensiones relacionadas con "... La responsabilidad por daño patrimonial o extrapatrimonial, incurrida por cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios, o terceros en cuyo favor se presta o prestó el servicio"; por tanto, nos encontramos frente a una responsabilidad indemnizatoria derivada de responsabilidad contractual, debido a que "La responsabilidad contractual surge como consecuencia del incumplimiento de una obligación preexistente, cualquiera sea su fuente (contrato, promesa unilateral, la ley, etc.). La obligación es anterior al hecho dañoso que genera la responsabilidad civil..." (Torres Vásquez, 2002). O, como lo precisa Taboada "...la responsabilidad civil obligacional o contractual es producto del incumplimiento de un deber jurídico específico denominado relación obligatoria" (Taboada Córdova, 2003).

Por tanto, cuando se generen consecuencias dañosas que hayan tenido origen en el contrato de trabajo - la cual constituye la relación preexistente y por la naturaleza del contrato normado, se entienden insertadas las cláusulas referidas a la Seguridad y Salud en el Trabajo - se deberán seguir las pautas de la responsabilidad contractual; esto, teniendo en consideración que el cumplimiento de las prestaciones (de prestación de servicio y económicas, según corresponda) por parte de los sujetos intervinientes en la relación jurídica laboral no agota la misma, pues el vínculo generado entre ambos supone además el cumplimiento de obligaciones adicionales por parte del empleador al ser él quien inserta al trabajador en su ámbito de organización para direccionar la fuerza de trabajo de este último hacia la actividad empresarial (Cáceres Paredes, 2016).

Entonces, nos encontramos ante una responsabilidad contractual, al existir entre los actores procesales un contrato laboral, el cual, por su misma naturaleza, es normado, pues el legislador dentro de sus competencias naturales, ha señalado qué obligaciones tienen que cumplir las partes además de los que por su autonomía de voluntad acuerdan; siendo que estos, se entienden de por sí, incluidos en el contrato de trabajo.

Así pues, tanto las obligaciones que estipulan el pago de beneficios sociales como los que señalan las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo son contenidos mínimos que el empleador deberá respetar dentro de los márgenes

de lo que la mínima diligencia exige; siendo que, de no hacerlo se constituirá en deudor de obligaciones indemnizatorias, tal como lo establece el artículo 53 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (LSST), el cual manda 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. ...”.

V. LA OBLIGACIÓN INDEMNIZATORIA

El maestro Américo Plá (citando a Peretti Griva) ha señalado que la responsabilidad de cuidado del empleador respecto del trabajador “...exige no solo cumplir con todas las prescripciones legales y reglamentarias establecidas sino con todas las recomendaciones técnicas y con todas las medidas que la prudencia exija o que la experiencia aconseje...” (como se citó en CAS. LAB. N° 3908-2010-LIMA,2011;f. 8vo).

Así también, a nivel normativo, el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (1948) establece que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de este, y a que estas tengan condiciones equitativas y satisfactorias mínimas, de tal forma que tales condiciones deben procurar a toda persona el derecho a la seguridad e higiene en el trabajo como lo especifica el artículo 7° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (aprobado mediante Decreto Ley N° 22129 de 1978).

En la misma línea, nuestra Constitución Política del Estado, ha señalado que “...Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador (...);” siendo que, a partir de esta máxima constitucional, los empleadores se encuentran obligados a mantener las condiciones de seguridad y salud mínimas necesarias en los establecimientos de trabajo a efectos de evitar cualquier riesgo laboral que genere un accidente de trabajo o una enfermedad profesional; y por tanto, salvaguardar la salud de sus trabajadores.

Estas exigencias normativas citadas, encuentran sentido en que por el poder de dirección que ostenta el empleador, este dispondrá dónde, cuándo y cómo se realizará la prestación de servicios a su favor; por lo que, también se encuentra obligado a brindar seguridad y salud al trabajador en el desempeño

de las tareas asignadas, ya que este, es el que controla las actividades laborales que el trabajador tendrá que realizar.

Es por ello, que la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo - Ley N° 29783, ha establecido principios elementales como el principio de prevención, pero, además, el principio de responsabilidad, que señala: “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”. En esta misma línea, tal como ya lo hemos hecho notar, el artículo 53 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (LSST) señala que “El incumplimiento del empleador del deber de prevención genera la obligación de pagar las indemnizaciones a las víctimas...”.

De ahí que un accidente o una enfermedad ocupacional generada por la inobservancia del deber de prevención del empleador, genera una obligación de que este indemnice por los daños que pueda haber ocasionado con su negligencia al trabajador afectado, pretendiendo con ello un resarcimiento de los perjuicios causados a este. **Sin embargo, ¿qué sucede cuando es el propio trabajador quien, de manera consciente e intencional, se causa daño? Para determinar ello, es esencial revisar los elementos de la responsabilidad indemnizatoria contractual y de esa manera verificar si, por ejemplo, existe ruptura del nexo causal que exima de total responsabilidad al empleador.**

VI. ELEMENTOS DE LA RESPONSABILIDAD INDEMNIZATORIA (CONTRACTUAL)

6.1. El hecho dañoso

Cuando la responsabilidad indemnizatoria nace a partir de una prestación laboral, sea como enfermedad o accidente de trabajo, esta se constituye a partir de la responsabilidad objetiva; por lo que, deberá realizarse la verificación material de la relación causal entre el agente dañoso y la existencia del daño.

Para ello se han propuesto diversas fórmulas que sustentan la imputación de la responsabilidad producida por el ejercicio de una actividad riesgosa, entre ellas se encuentran la del “riesgo-beneficio” o “riesgo de empresa” por el cual al ser la empresa la beneficiaria con la actividad riesgosa debe también asumir los riesgos de la misma, y la del “riesgo creado” donde la empresa debe responder por la actividad que genera por ser la misma la que produce los riesgos (Cáceres Paredes, 2016).

Nuestra legislación peruana adopta la segunda de estas teorías, es decir la del riesgo creado, ello en atención al principio de responsabilidad recogida por en el artículo II del Título Preliminar de la LSST, en el cual se señala que “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...”.

Por lo que, a efectos indemnizatorios, bastará probar que el accidente o enfermedad profesional es consecuencia directa de la labor desempeñada a favor del empleador, tal y como ha sido establecido en la Casación N° 2725-2012-APU-RIMAC, donde se sostuvo que “...con la actual configuración de la obligación general de prevención la deuda del empleador se extiende a la protección íntegra del trabajador, de su salud y seguridad, siendo suficiente entonces con que el daño se produzca como causa o consecuencia de la prestación laboral para que se proceda al análisis de los demás elementos tonificantes de la responsabilidad contractual (...)”.

Siendo así, a efectos indemnizatorios en materia laboral, debe evaluarse (y probarse), si es que el daño es consecuencia del sometimiento del trabajador a la actividad laboral. Debe hacerse notar aquí, por su relevancia, que el hecho dañoso, o acción antijurídica, puede estar manifestada en el incumplimiento de las obligaciones en seguridad y salud en el trabajo por parte del empleador, o puede no estarlo; pues, lo determinante – para la teoría del riesgo creado y responsabilidad objetiva – es que el daño deviene de la exposición al riesgo generada por el empleo. El hecho dañoso, entonces, viene a flexibilizarse radicalmente, en tanto, no es determinante para la determinación de la responsabilidad una acción dañosa, en tanto, esta se asume como parte del contexto riesgoso en que se produjo la enfermedad o accidente de trabajo.

Ahora bien, ello no quiere decir que, en términos de responsabilidad civil, tiene el mismo efecto que el empleador cumpla con sus obligaciones o no, pues la probanza del cumplimiento de los deberes esenciales en seguridad y salud en el trabajo vendrán a ser mecanismos compensatorios de la responsabilidad; de tal manera que, el empleador que pruebe que actuó diligentemente tendrá menor responsabilidad que aquél que no, en la generación de hecho dañoso. (Al respecto, puede verse <https://www.spttss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/IX-Congreso-Nacional-full-317-347.pdf>, sobre mecanismos que conllevan un nivel de responsabilidad en la Seguridad Social)

6.2. El daño

En este punto, es menester mostrar, en síntesis, qué es la persona (ser humano), a efectos de que se pueda entender, qué se protege con la indemnización, y cuál es el sentido de esta (resarcitoria o compensatoria).

Tomemos entonces lo que Sessarego (citando a Max Scheler) dice acerca de la persona. Así, entiende al ser humano como una unidad psicosomática que se sustenta en su libertad como centro espiritual, arraigado a la naturaleza, de tal forma que no es únicamente espíritu ni solamente materia. (Sessarego, 2016; p. 10). Además, precisa, que la naturaleza propia del ser humano hace que sea un ser bidimensional, pues siendo "...un individuo cuyo ser es libertad, simultáneamente es un ser coexistencial. La libertad es, de suyo, coexistencial." (Ídem; p. 13).

En atención a ello, evidentemente, cualquier acción con consecuencias a resarcir o compensar, será la que atente o menoscabe la libertad individual y coexistencial del hombre, ya sea, en su esfera psicosomática (psicológico o corporal) o en la manifestación de esta (proyecto de vida). Además, deberá resarcirse también, las consecuencias patrimoniales que estos acarrear.

De esta forma, el daño, está constituido por la afectación no patrimonial y patrimonial que se produce como consecuencia directa del hecho dañoso, por lo que, se debe buscar su resarcimiento en todos los ámbitos afectados; teniendo en cuenta, que, "para que haya un daño contractual resarcible no basta que se incumpla la obligación y que el incumplimiento sea imputable al deudor. Es necesario, además, que el incumplimiento produzca un perjuicio" (Osterling Parodi, 2016)

Por eso, teniendo en cuenta lo señalado por el artículo 1985 del Código Civil, el cual estipula que, "la indemnización comprende las consecuencias que deriven de la acción u omisión generadora del daño, incluyendo el lucro cesante, el daño a la persona y el daño moral...". Así, llegamos a la conclusión que el daño a resarcir (suficientemente) está comprendido por el lucro cesante, daño emergente, daño psicológico (moral) y daño al proyecto de vida, siendo estos últimos, independientes uno del otro¹.

1 Dejamos claro que, en el presente trabajo, no pretendemos adentrarnos en la naturaleza de cada uno de estos; por lo que, se señalan únicamente de manera enunciativa como posibilidad a tener en cuenta en determinados casos en concreto.

6.3. Relación de causalidad

El artículo 1321° del Código Civil refiere “...El resarcimiento por la inejecución de la obligación (...) comprende tanto el daño emergente como el lucro cesante, **en cuanto sean consecuencia inmediata y directa de tal inejecución ...**” (negrita nuestra); lo que implica que, para que opere el resarcimiento pretendido, el daño alegado debe ser el resultado inmediato y directo del hecho dañoso (causalidad de hecho); siendo que en igual sentido, el artículo 53 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, ha establecido que será accidente laboral o enfermedad ocupacional aquella que se de como producto de la contraprestación personal de servicios; por tanto, se deberá evaluar – siempre – si el trabajador adquirió complicaciones de salud mientras desarrollaba labores a servicio de la demandada o como consecuencia de esta; y por tanto, la aflicción psicológica y daño al proyecto de vida, daño patrimonial, tiene una causa directa del sometimiento a la actividad riesgosa en provecho de la empresa empleadora, la cual, en consecuencia, debió, no solo cumplir con las prescripciones legales y reglamentarias, sino con todos los mecanismos para prever la enfermedad profesional que padece el trabajador.

En dicho contexto, para que la relación de causalidad o nexo causal se materialice sin quebrantamientos, deberá tenerse en cuenta, como se trató en el acápite III de la presente, que en los accidentes de trabajo, estos deberán responder, en su generación, a condiciones externas a la voluntad del trabajador, imprevista y fortuita; mientras que, en la enfermedad profesional, deberá ser consecuencia directa de la actividad desempeñada, y del incumplimiento por parte del empleador de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

Ello quiere decir que, sobre los accidentes de trabajo, el trabajador, bajo un análisis de las máximas de la experiencia, o las condiciones generales del saber y prevención, no deberá entender como amenaza la generación del riesgo; pues, si es posible que éste sea advertido, existiría un quebrantamiento del nexo causal como consecuencia de la propia acción del trabajador (concausa). Es importante también tener en cuenta que cuando el accidente de trabajo sea consecuencia de una acción, fortuita o imprevista, de tercero (no empleador) pero en el contexto del empleo, la responsabilidad del empleador se mantiene, en tanto, la descripción normativa no exime de esta condición y, además, porque finalmente, nos encontramos en el ámbito de la generación del riesgo creado y la limitación de

la materialización concreta del deber de prevención. (puede verse, al respecto, la Casación Laboral N° 4258-2016 LIMA)

En el caso de la enfermedad profesional, sin embargo, en tanto esta deviene de las circunstancias del empleo, el empleador deberá demostrar que tomó todas las medidas necesarias a fin de prevenir la contingencia; sin embargo, nuevamente, al encontrarnos ante la responsabilidad objetiva, y al evidenciarse que el deber de prevención, aunque potencialmente aplicado, no ha surtido efectos, corresponderá remediar los efectos patrimoniales o extrapatrimoniales. Situación relevante, aquí, es cuando el trabajador asume comportamientos en desobediencia de las capacitaciones y entendimientos de carácter general para el cuidado de su salud; es decir, a sabiendas de las consecuencias y la preparación que se le otorga, actúa temerariamente en contra de sí mismo generándose la enfermedad profesional. Esta situación, aunque de difícil probanza, vendría a ser un elemento que genera grietas en el nexo causal que el juzgador deberá tener en cuenta al momento de determinar el nivel de responsabilidad civil, aunque, en definitiva, no podrá ser una eximente total de la misma.

6.4. Factor de atribución

La doctrina ha señalado que el factor de atribución constituye el fundamento del deber de indemnizar. Por su parte, el artículo 1314 del Código Civil, refiere que “Quien actúa con la diligencia ordinaria requerida, no es imputable por la inejecución de la obligación...”. Además, el artículo 1317 del mismo cuerpo legal establece que “El deudor no responde de los daños y perjuicios resultantes de la inejecución de la obligación, o de su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso, por causas no imputables, salvo que lo contrario esté previsto expresamente por la ley o por el título de la obligación”.

No obstante, si bien dichos artículos tienen relación directa con la obligación del sujeto “dañado” de probar la negligencia del sujeto que incumple sus obligaciones (legales o contractuales), en el área laboral, dichos artículos deberán ser interpretados conforme a lo prescrito por el artículo 23.4 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (referido a la carga probatoria del empleador en cuanto al cumplimiento de las obligaciones legales); por lo que, en el caso en que el trabajador no pueda probar el incumplimiento de normas legales en las acciones del empleador, y por tanto, acreditarse con los medios de prueba idóneos la negligencia grave (culpa inexcusable) en la que ha incurrido, será el

mismo empleador (demandado) quien deberá probar que actuó – en todo lo mínimamente esperado – con la diligencia debida a efectos de que el trabajador no obtenga la enfermedad incurable y progresivamente degenerativa, o no se genere el accidente de trabajo. Es decir, vemos también la norma laboral, la dinamicidad de la carga de la prueba, en salvaguarda de los principios, derechos y obligaciones establecidos en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Sin embargo, y con todo ello, la probanza del actuar diligente del empleador no es determinante en la eximente de la responsabilidad civil. En este elemento, sobre todo, el carácter de la responsabilidad objetiva cobra su fuerza vital, para hacer que más allá del comportamiento doloso o culposo del empleador, importe la generación de un accidente o enfermedad en un contexto que si no hubiese sido directamente por el empleo no se hubiera generado. En este sentido, la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo - Ley N° 29783, ha establecido que: “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”. En esta misma línea, tal como ya lo hemos hecho notar, el artículo 53 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (LSST) señala que “El incumplimiento del empleador del deber de prevención genera la obligación de pagar las indemnizaciones a las víctimas...”; siendo que, cualquier circunstancia materializada en contra de la salud del trabajador, se asume, en principio, que deviene de que el deber de prevención no ha sido el óptimo.

Nuevamente, aquí, el cumplimiento diligente del empleador viene a ser un instrumento compensador, mas no eximente de la responsabilidad civil.

VII. DETERMINACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD CIVIL CONTRACTUAL: ANÁLISIS BAJO EL CONTEXTO EN DONDE EL TRABAJADOR CAUSA SU PROPIO DAÑO, EN LA LÍNEA JURISPRUDENCIAL

La Corte Suprema de Justicia en su primer acuerdo del VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional (2017), estableció que, en su papel de garantizar la seguridad y la salud en el lugar de trabajo, siempre será considerado responsable de cualquier incidente que ponga en peligro la vida o la salud de sus empleados. En virtud de ello, se tiene también la Casación Laboral N° 25875-2018 Tacna, en su fundamento 17.3:

En el caso materia de análisis, no puede alegarse la negligencia del trabajador como causa exclusiva del accidente de trabajo ya que es el empleador, en su rol de dirección, quien debió supervisar el cumplimiento de las funciones del actor y de hallarse incumpliendo con las normas establecidas, bajo su potestad sancionadora, y través de medidas correctivas adecuar en su caso la conducta con la finalidad de proteger la integridad física del infractor y demás personal de la obra.

Sobre ello, en opinión de Elmer Huamán, con este criterio se dejarían sin efecto la imprudencia de la propia víctima como supuesto de liberación de la responsabilidad del empleador frente a accidentes de trabajo. Por tanto, los accidentes de trabajo provocados por la propia negligencia del trabajador deberán ser indemnizados por la empresa ya que esta siempre mantiene la obligación de supervisar y evitar su ocurrencia, lo cual no podrá ser previsible ni posible en todos los casos (El Peruano, 2019). La opinión referida añade una perspectiva interesante al señalar que este enfoque legal invalida la noción de que la negligencia del trabajador pueda eximir al empleador de responsabilidad en accidentes laborales, por ende, pone énfasis en que la empresa tiene la obligación constante de supervisar y prevenir accidentes, incluso aquellos causados por la negligencia del propio trabajador.

Ahora bien, respecto a la indemnización es destacable lo esbozado por la Corte Suprema en la Casación 1866-2021, La Libertad, cuyo fundamento quinto y sexto establecen:

Por otro lado, se tiene el artículo 1973 del Código Civil, que indica: "Reducción judicial de la indemnización. Si la imprudencia sólo hubiere concurrido en la producción del daño, la indemnización será reducida por el juez, según las circunstancias.", respecto a lo cual se debe tener presente lo expuesto por la Sala Civil Permanente en la Casación número 1137-2007-Junín, que señala: "(...) el daño no es consecuencia única y exclusiva de la conducta del autor, sino que la propia víctima ha contribuido y colaborado objetivamente a la realización del mismo, el cual no se hubiera concretado de no mediar el comportamiento de la misma; consecuentemente, el efecto jurídico de la concausa no es la liberación de responsabilidad del autor, sino únicamente una reducción de la indemnización a cargo del autor en consideración al grado de participación de la víctima; por tanto, la reducción de la indemnización deberá ser determinado por el Juzgador considerando las circunstancias de cada caso concreto en particular (...); también lo señalado en la Casación número 3678- 2006-Piura que menciona: "(...) El ordenamiento jurídico contempla en el artículo 1973 del Código Civil, la figura de la atenuación de la responsabilidad - responsabilidad objetiva por el empleo de cosa riesgosa o actividad peligrosa - esto es, que

en caso de que el hecho del tercero o la imprudencia de la víctima, hayan tenido trascendente participación junto con el accionar del bien riesgoso o de la actividad peligrosa para producir el evento dañoso pero no han sido las exclusivas responsables del referido resultado, la indemnización deberá ser reducida de acuerdo a las circunstancias; lo que significa que no se libera de responsabilidad al autor del daño sino que éste se atenúa (...)"

En tan sentido, en el presente caso se ha presentado la figura de la concausa, que como la segunda instancia ha señalado, debe incidir en la determinación del quantum indemnizatorio -artículo 1973 del Código Civil-, dándose la unificación de los criterios de indemnización civil contractual y extracontractual para la resolución del proceso, teniendo presente que la víctima por su propia conducta ha contribuido con la realización del daño; por tanto, el daño no es consecuencia única y exclusiva de la demandada, sino que la propia víctima ha contribuido objetivamente en la realización del mismo, el cual no se hubiera producido de no mediar el comportamiento de la propia víctima.

Es así que como se establece en la sumilla de la referida casación que para fijar la indemnización por daños y perjuicios por un accidente de trabajo, se debe analizar objetivamente si el daño causado ha sido a consecuencia de la imprudencia de quien padece el daño, en cuyo caso opera la figura de la concausa, lo que da lugar a la reducción del monto a pagar. En ese sentido, se enfatiza la complejidad y la necesidad de considerar diversos factores al determinar la responsabilidad y la indemnización en los casos labores, estableciéndose la figura de la concausa cuando es el trabajador quien realizó acciones que le causaron daño, siendo así que, influye en el cálculo de la indemnización, dado que la víctima tiene un papel importante en la ocurrencia del evento dañoso.

Se resalta entonces la importancia de la responsabilidad del empleador en la seguridad laboral y cómo la jurisprudencia respalda este principio en el ámbito laboral, en tal sentido, la protección de la integridad física de los trabajadores sigue siendo una prioridad, independientemente de las circunstancias que conduzcan a un accidente en el lugar de trabajo.

En este punto, es destacable considerar la trascendencia de que el empleador siga siendo considerado el creador del riesgo y, por ende, responsable de la seguridad de sus trabajadores, de su protección y de garantizar sus derechos fundamentales; esto pues, se reconoce que el empleador, al dirigir y controlar las operaciones laborales, tiene la responsabilidad primordial de establecer y mantener condiciones seguras para sus empleados; por ende, se refuerza la idea de que la responsabilidad en materia laboral no puede ser eludida o transferida fácilmente, ya que el hecho de reconocer al empleador como el creador del riesgo

resalta la importancia de su rol en la protección de los trabajadores y refuerza la necesidad de que las empresas asuman la responsabilidad de sus acciones y decisiones en el ámbito laboral.

En este escenario, incluso a nivel probatorio, de acuerdo al artículo 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo señala que la carga de la prueba del cumplimiento de las obligaciones legales corresponde al empleador; siendo que, una vez probados estos, y en el ámbito de la presunción de licitud de las actuaciones del trabajador, y el del riesgo creado, corresponderá al empleador demostrar que el trabajador actuó negligentemente o, en su caso, temerariamente; siendo que, si se demostrasen, deberá analizarse si, a su vez, concurrieron actos que afectan el deber de prevención o si por el contrario, la empleadora actuó siempre diligentemente. En este último caso, se deberá analizar, bajo los principios de la prohibición del abuso del derecho (103 de la Constitución) y prohibición del fraude a la ley, la exoneración total de responsabilidad del empleador.

VIII. CONCLUSIONES

- Dado que la prestación donde se genera la contingencia es de carácter laboral, nos encontramos ante responsabilidad civil contractual; siendo que, por el carácter particular del riesgo creado, las reglas indemnizatorias tienen su propia incidencia y particular a las del Código Civil.
- Los elementos de la responsabilidad civil: hecho dañoso, daño, nexo causal, y factor de atribución, viene a determinarse en base a la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como por Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud - Decreto Supremo N° 009-97-SA, estableciendo sus propios estándares configuradores.
- El empleador es responsable de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, y, por tanto, de cancelar la indemnización que corresponderá por daños en casos de accidentes laborales o enfermedades profesionales, incluso, aunque haya actuado diligentemente, o la contingencia haya sido materializado por un tercero en el ámbito de la prestación laboral.

- La actuación diligente del empleador, en todos sus casos, viene a ser un mecanismo compensatorio de la responsabilidad, mas no un eximente.
- La acción intencional de causarse daños, así como la actuación temeraria del trabajador, con la intención de constituirse como acreedor de indemnización o compensación, deberá ser analizada en el contexto de la debida diligencia del empleador; pues, de no ser así, surtirá únicamente efectos co-causales, que conllevarán a la “amortización” de la responsabilidad, mas no a su exoneración.
- Las actuaciones manifiestamente negligentes del trabajador, así como las actuaciones temerarias, deberán ser probadas por el empleador, en tanto es él quien tiene la carga de la prueba del cumplimiento de las obligaciones legales, se presume el acto lícito del trabajador, y en el ámbito del riesgo creado, se parte la presunción de que fue el contexto de la prestación la generadora directa de la contingencia. Sin embargo, una vez probada, estaríamos ante un supuesto de exoneración total de responsabilidad, dado que nadie puede abusar de su derecho, ni sacar provecho de sus propios actos ilícitos.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Cabanellas de Torres, G. (2001). Diccionario de derecho laboral (2.a ed.). Buenos Aires: Heliasta
- Cáceres Paredes, J. (2016). Responsabilidad civil-laboral por daños y perjuicios provenientes de accidentes de trabajo. Recuperado de: http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_47/doc_boletin_47_1.pdf
- Caso Bamaca Velásquez Vs. Guatemala (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2003).
- Código Civil. Decreto Legislativo N° 295, 14 de noviembre de 1984 (Perú).
- Constitución Política del Perú (1993).
- Corte Suprema de Justicia de la República del Perú. (2017). VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional. Recuperado de: <https://www.gaceta-juridica.com.pe/boletin-nvnet/ar-web/VIPlenoJurisdiccionalSupremoLaboralyPrevisional.pdf>
- Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema del Perú. (2022). Casación 1866-2021, La Libertad. Recuperado de: <https://img>

- lpderecho.pe/wp-content/uploads/2022/08/Casacion-1866-2021-La-Libertad-LPDerecho.pdf
- Decreto Supremo N° 002-72-TR. Reglamento del Decreto Ley N° 18846. (1972). Congreso de la República del Perú. Recuperado de: https://www.onp.gob.pe/seccion/centro_de_documentos/documentos/334.pdf
- Decreto Supremo N° 003-98-SA que aprueba las Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo. (1998). Normas Legales, Diario Oficial El Peruano.
- Decreto Supremo N° 005-2012-TR que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2012). Normas Legales, Diario Oficial El Peruano.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (1948)
- Espinoza Espinoza, J. (2005). Derecho de la Responsabilidad Civil. Lima: Gaceta Jurídica, Tercera Edición.
- Fernandez Sessarego, C. (2004). Derecho de las Personas. Lima: Editorial Grijley.
- Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud. Decreto Supremo N° 009-97-SA. (1997). Congreso de la República del Perú.
- Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. (2010) Congreso de la República del Perú. Recuperado de: <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/bf9d4d0043eacd588837db829214c4f0/C.+LEGISLACION+Ley+N%C2%BA+29497+Nueva+Ley+Procesal+del+Trabajo.pdf?MOD=AJPERES>
- Ley N° 29783. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2011). Congreso de la República del Perú. Recuperado de: <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=38>
- López, J. y Blasco, J. F. (2019). Curso de prevención de riesgos laborales. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). Seguridad y salud en el trabajo en los Países Andinos. Recuperado de: <https://www.ilo.org/es/regiones-y-paises/americas/oficina-de-la-oit-para-los-paises-andinos/temas/seguridad-y-salud-en-el-trabajo-en-los-paises-andinos>
- Osterling Parodi, F. (2016). La Indemnización por Daños Moral. Recuperado de: [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/08E88F46569252E005257E82007BF4E8/\\$FILE/Indemnizaci%C3%B3n_por_Da%C3%B1o_Moral.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/08E88F46569252E005257E82007BF4E8/$FILE/Indemnizaci%C3%B3n_por_Da%C3%B1o_Moral.pdf)
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (1966).
- Sala Civil de la Corte Suprema de la República del Perú. (2006). Casación N° 1545-2006 – Piura.

- Sala Civil Transitoria de la Corte Suprema de la República del Perú. (2019). Casación N° 2725-2012-Apurimac. Recuperado de: https://www.gacetajuridica.com.pe/docs/Casacion%20N%201667-2017-APURIMAC_LALEY.pdf
- Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema del Perú. (2011). Casación Laboral N° 3908-2010 – Lima. <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/66462300409cfc04851ad53e05a158dc/CAS+LAB+3908-2010.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=66462300409cfc04851ad53e05a158dc>
- Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema del Perú. (2019). Casación Laboral N° 25875-2018 Tacna. Recuperado de: <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2024/02/Casacion-25875-2018-Tacna-LPDerecho.pdf>
- Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema del Perú. (2016). Casación Laboral 4258-2016 Lima. https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2024/02/Casacion-4258-2016-Lima-LPDerecho_.pdf
- Taboada Cordova, L. (2003). Elementos de la Responsabilidad Civil. Lima: Editora Jurídica Grijley.
- Torres Vásquez, A. (2002). Código Civil Comentado. Colombia: Themis.