



Este artículo se encuentra disponible
en acceso abierto bajo la licencia Creative
Commons Attribution 4.0 International License

Revista de Derecho Procesal del Trabajo

Publicación Especializada del Equipo Técnico Institucional de Implementación
de la Nueva Ley Procesal del Trabajo del Poder Judicial

Vol. 8, n.º 12, julio-diciembre, 2025, 55-86

Publicación semestral. Lima, Perú

ISSN: 2708-9274 (En línea)

DOI: <https://doi.org/10.47308/rdpt.v8i12.1130>

Los límites a la responsabilidad empresarial ante accidentes de trabajo: el hecho del robo como un caso de fuerza mayor

**The Limits of Corporate Liability for Workplace
Accidents: The Act of Theft as a Case of Force Majeure**

**Os Limites da Responsabilidade Empresarial por
Acidentes de Trabalho: O Fato do Roubo como um Caso
de Força Maior**

JUAN MIGUEL DE LOS SANTOS ESTEVES

Pontificia Universidad Católica del Perú
(Lima, Perú)

Contacto: jmdelossantos@pucp.pe
<https://orcid.org/0009-0006-1831-4202>

RESUMEN

En el presente artículo se abordarán los límites a la responsabilidad empresarial frente a los accidentes de trabajo, haciendo hincapié en el evento del robo o robo a mano armada como un caso de fuerza mayor. Para ello, en primer lugar analizaremos los elementos necesarios para la existencia de un accidente de trabajo: el daño y el nexo causal entre este y el hecho del trabajo, para posteriormente determinar en qué casos podría considerarse un robo como un evento dañoso que forma parte de un accidente de carácter laboral. En segundo lugar, analizaremos de manera subjetiva la responsabilidad empresarial en materia de seguridad y salud en el trabajo, considerando elementos como el incumplimiento, la imputabilidad y el nexo causal entre dicho incumplimiento y los daños causados por el accidente de trabajo. En este proceso, resaltaremos que el elevado nivel de diligencia, en el deber de prevención exigido al empleador, conlleva a que este pueda demostrar su falta de culpabilidad solo ante la existencia de una causa no imputable, como un caso fortuito o de fuerza mayor. Con base en ello, analizaremos los elementos para la configuración de un caso de fuerza mayor y determinaremos en qué situaciones un robo o un robo a mano armada podría ser considerado como uno y, por tanto, tenga eficacia exoneratoria de la responsabilidad empresarial frente a los accidentes de trabajo.

Palabras clave: accidente de trabajo; deber de prevención; caso de fuerza mayor; responsabilidad empresarial; nexo causal.

Términos de indización: gestión de riesgos; empresa; accidente; trabajo; responsabilidad (Fuente: Tesauro Unesco).

ABSTRACT

This article addresses the limits of corporate liability for workplace accidents, emphasizing theft or armed robbery as a case of force

majeure. To achieve this, we will first analyze the necessary elements for the occurrence of a workplace accident: the harm and the causal link between the harm and the work activity. Subsequently, we will determine under what circumstances theft could be considered a harmful event as part of a work-related accident. Second, we will subjectively examine corporate liability in occupational safety and health, taking into account factors such as non-compliance, imputability, and the causal link between non-compliance and the damages caused by the workplace accident. In this process, we will highlight that the high level of diligence required from employers in fulfilling their duty of prevention implies that they can demonstrate a lack of culpability only in the presence of an unforeseeable and unavoidable cause, such as a fortuitous event or force majeure. Based on this, we will analyze the elements necessary for the establishment of a case of force majeure and determine under what circumstances theft or armed robbery could qualify as such, thereby exonerating corporate liability for workplace accidents.

Keywords: workplace accident; duty of prevention; force majeure; corporate liability; causal link.

Indexing terms: risk management; company; accident; work; liability (Source: Unesco Thesaurus).

RESUMO

Este artigo aborda os limites da responsabilidade empresarial por acidentes de trabalho, com ênfase no roubo ou roubo à mão armada como um caso de força maior. Para isso, primeiro analisaremos os elementos necessários para a ocorrência de um acidente de trabalho: o dano e o nexo causal entre o dano e a atividade laboral. Em seguida, determinaremos em quais circunstâncias o roubo poderia ser considerado um evento prejudicial como parte de um acidente relacionado ao trabalho. Em segundo lugar, examinaremos

subjetivamente a responsabilidade empresarial em matéria de segurança e saúde no trabalho, levando em conta fatores como o descumprimento, a imputabilidade e o nexo causal entre o descumprimento e os danos causados pelo acidente de trabalho. Nesse processo, destacaremos que o elevado nível de diligência exigido dos empregadores no cumprimento do dever de prevenção implica que eles possam demonstrar ausência de culpa apenas diante da existência de uma causa imprevisível e inevitável, como um caso fortuito ou de força maior. Com base nisso, analisaremos os elementos necessários para a configuração de um caso de força maior e determinaremos em quais situações um roubo ou roubo à mão armada poderia ser considerado como tal, exonerando, assim, a responsabilidade empresarial por acidentes de trabalho.

Palavras-chave: acidente de trabalho; dever de prevenção; caso de força maior; responsabilidade empresarial; nexo causal.

Termos de indexação: Gestão de riscos; empresa; acidente; trabalho; responsabilidade (Fonte: Tesouro da Unesco).

Recibido: 12/01/2025

Revisado: 13/08/2025

Aceptado: 13/08/2025

Publicado en línea: 30/12/2025

1. INTRODUCCIÓN

El contrato bilateral entre el empleador y el trabajador, generado de una relación jurídica de carácter laboral, es uno de tracto sucesivo prolongado en el tiempo, en el cual se vinculan en gran medida la vida, el tiempo y la salud de la persona trabajadora. De ahí que el artículo 23 de la Constitución Política del Perú de 1993¹ procure que ninguna relación laboral limite el ejercicio de los derechos constitucionales de un trabajador, como su derecho a la intimidad, a la salud o la vida misma.

En el marco de dicho mandato constitucional –y siendo objetivo del Derecho del Trabajo la protección del trabajador a través del establecimiento de condiciones mínimas protectoras laborales– se promulga la Ley n.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, Ley) y posteriormente su reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo n.º 005-2012- TR (en adelante, Reglamento), por medio de los cuales se regula el marco legal de la protección de la salud, el bienestar y la vida del empleado.

Mediante dicha regulación legal se privilegia un enfoque preventivo sobre el resarcitorio, en el que es el empleador el encargado de garantizar los medios y las condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores. Por tanto, ante el acaecimiento de un hecho o accidente que dañe tales bienes jurídicos del empleado, el empleador también se erige como principal responsable. Sin embargo, cabe preguntarnos cuáles son los límites de la responsabilidad empresarial frente a los accidentes de trabajo.

Para dilucidar dicha interrogante, nos guiaremos de la jurisprudencia judicial y administrativa, tanto a nivel nacional como internacional, especialmente aquella referida a la responsabilidad

¹ *Constitución Política del Perú*. (1993). Artículo 23. (...) «Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador».

empresarial frente a los accidentes de trabajo producidos por robos o robos a mano armada; en las que se determina, en algunos casos, la responsabilidad del empleador automáticamente una vez identificada la existencia de un accidente de carácter laboral y, en otros, determinándose su responsabilidad posteriormente, luego de analizar si el robo constituyó o no un caso fortuito o de fuerza mayor. Por tanto, mediante el presente artículo analizaremos el hecho del robo, en qué casos este se podría constituir como el evento dañoso de un accidente de trabajo y si es que, ante su producción, el empleador debe asumir la responsabilidad de las implicancias económicas que este genere al trabajador.

2. EL ROBO COMO ACCIDENTE DE TRABAJO

Como señalamos anteriormente, si bien en la Constitución de 1993 no se hace referencia expresa al derecho a la seguridad y salud en el trabajo —a diferencia de la Constitución de 1979—, esta igualmente se desprende del artículo 23 de nuestra Constitución, así como del contenido de tratados internacionales que sí hacen referencia expresa a este derecho, como el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales² y que, por tanto, son parte de nuestro marco normativo interno, conforme al artículo 55 de la Constitución.

Luego, para referirnos a la definición de accidente de trabajo, debemos empezar por la establecida en el glosario de términos del Reglamento: «Accidente de Trabajo (AT): 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 (...)».

² *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. (1966). Artículo 7. «Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: (...) b) La seguridad y la higiene en el trabajo».

Así, la ley hace una referencia explícita de lo que debe entenderse por accidente de trabajo, estableciendo dos elementos concurrentes a efectos de que un hecho o suceso pueda considerarse jurídicamente como un accidente de carácter laboral o de trabajo: primero, el hecho debe necesariamente producir un daño al trabajador y, segundo, que el daño generado por el evento debe producirse como consecuencia del trabajo, es decir, debe existir un nexo causal.

2.1. Identificación de los elementos concurrentes: daño y nexo causal

Primero, como vimos, el Reglamento especifica en orden ascendente, respecto de su gravedad, que el daño —consecuencia del suceso— podría tratarse bien de una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez (temporal o permanente) o la muerte. Así, si bien puede parecer que la norma hace referencia solo a daños físicos (como secuelas o lesiones físicas), lo cierto es que dentro de estos se pueden incluir también los daños psicológicos, como el estrés crónico generado por una prolongada y constante situación de presión laboral que impacta en la capacidad laboral del trabajador, pudiendo esto significar una perturbación funcional e incluso llegar a ocasionar su muerte.

Asimismo, cabe resaltar que en el glosario de términos del Reglamento se establece lo siguiente con respecto a la salud: «Es un derecho fundamental que supone un estado de bienestar físico, mental y social, y no meramente la ausencia de enfermedad o de incapacidad». Por tanto, no considerar a los daños psicológicos dentro de la definición de accidente de trabajo viciaría el contenido y la finalidad de la Ley, mediante la cual se prevé la protección integral de la salud, el bienestar y la vida del trabajador. De este modo, al referirnos a daños en materia de seguridad y salud en el trabajo, deberemos considerar tanto a los daños físicos y psicológicos que puedan producirse contra el trabajador.

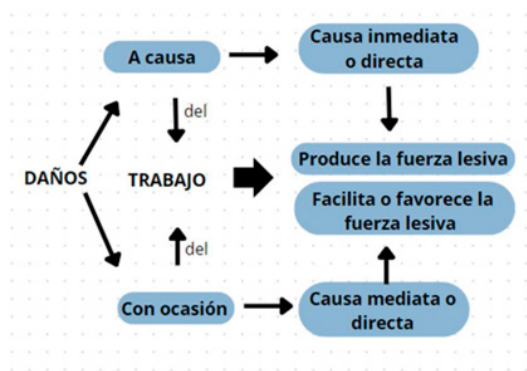
Segundo, el daño consecuencia del suceso no debe ser ajeno al hecho del trabajo, es decir, el daño debe haberse producido bien a causa o bien con ocasión del trabajo; por tanto, debe existir un nexo o relación causal entre el daño y el trabajo. Según Maza, Perdigues y Tabernero (1992):

En el accidente por el hecho o a causa del trabajo, este es causa eficiente del daño y por sus características es causa directa de las consecuencias dañosas; por otro lado, el accidente con ocasión del trabajo, este no es causa directa del daño, pero ha servido para facilitar que el hecho dañoso ocurra. (p. 19)

Así pues, si es que el trabajo ha sido la causa inmediata y directa del daño, es decir, si es este el que ha producido el daño, se entenderá que el daño se produjo por su causa. Por ejemplo, si un trabajador que se desempeña como electricista sufre quemaduras luego una fuerte descarga eléctrica debido a una abertura en sus guantes de protección, o si un trabajador que se desempeña como abogado es diagnosticado con estrés crónico debido a una prolongada situación de presión y sobrecarga laboral, podría considerarse que el daño ha sido ocasionado a causa de sus trabajos. Por otro lado, si es que el trabajo no produjo directamente el daño, pero favoreció o facilitó para que este se produjera, es decir, si es que fue causa mediata o indirecta del daño, se entenderá que este se produjo con ocasión del trabajo (figura 1).

Figura 1

El trabajo como causa directa e indirecta del daño



Así, se prevalece el nexo causal y, por tanto, el trabajo no será ajeno a las consecuencias dañosas contra el trabajador, si estas se produjeron con ocasión del trabajo, el cual actuó como una circunstancia facilitadora o favorecedora para que se produzcan los daños. Así, tal como señala Vázquez Vialard (1988, pp. 303-304), el término «en ocasión» amplía el ámbito de circunstancias que, si bien no tienen relación directa con el trabajo, se encuentran concatenadas con otras en las que el trabajador participa en la medida en que pone su capacidad de trabajo a disposición del empleador; todas estas circunstancias de las que el trabajador puede ser víctima y que quizá no se hubieran producido de no darse el hecho laboral. Por ejemplo, si una trabajadora que se desempeña como secretaria sufre lesiones al resbalar mientras camina por el pasillo aún húmedo de su trabajo, o si un trabajador, recién acreedor del tan ansiado ascenso, recibe un golpe en el ojo propinado por un celoso compañero de trabajo, deberá entenderse que los daños se produjeron con ocasión del trabajo, el cual resulta su causa mediata, pues su desempeño no ha provocado directamente las lesiones físicas; sin embargo, el hecho de tener que desplazarse por las instalaciones de lugar de trabajo o de lidiar con compañeros de trabajo tóxicos, resulta ser un hecho conexo o concatenado al hecho del trabajo y, de no existir la obligación por parte de la persona del trabajador de brindar la prestación de sus servicios, probablemente no habría ocurrido.

Cabe precisar que si el accidente se produce con ocasión al trabajo, este también abarca los hechos que podrían darse incluso antes o después de la jornada laboral y en lugares diferentes al centro de trabajo, que es lo que se conoce como accidentes *in itinere*, los cuales implican

(...) una aplicación práctica del concepto de ocasión. Ya que no es por el hecho del trabajo que responde el empleador, puesto que en el accidente *itinere* el trabajo ya ha concluido o todavía no ha comenzado. (...) El accidente *itinere* contempla circunstancias que tienen lugar dentro de un ámbito temporal y geográfico diferente al trabajo. (Maza et al., 202, p. 25)

Con respecto a uno de los ejemplos anteriores, si el compañero de trabajo hubiera decidido esperar pacientemente el final de la jornada laboral para interceptar al trabajador recién promovido en el paradero donde usualmente aborda su bus y, en ese momento, le propinase un golpe que le ocasionará una contusión en el ojo, dicho incidente deberá considerarse como un accidente laboral *in itinere*.

Cabe resaltar que es posible que un mismo hecho dañoso sea originado por más de una causal —lo que se conoce como concausas—, las cuales generan la agravación del evento dañoso y preexisten o sobrevienen al accidente de trabajo; por ejemplo, el padecimiento de enfermedades preexistentes de un trabajador al accidente de trabajo o comportamientos posteriores de este que puedan también agravar el daño. Como señala Peirano Facio (1981, p.409), la tesis de la concausalidad se da cuando concurren varias causas que constituyen circunstancias intervinientes en la acusación del hecho, con idoneidad y aptitud para la causación del resultado y con trascendencia de su aparición. Es importante mencionar que, como veremos más adelante, esta situación incide en el análisis de responsabilidad de la situación de hecho en concreto.

Ahora, en cuanto a la materia en cuestión, si bien un robo o robo a mano armada suele ser perpetrado por un tercero ajeno al trabajo, ello no conlleva que tal suceso sea también ajeno al trabajo. Esta clase de hechos podrían catalogarse como un accidente laboral con ocasión del trabajo, pudiendo ser incluso accidentes laborales *itinere*, para lo cual deberá generarse un daño contra la persona del trabajador y, además, existir un nexo causal entre el hecho y el trabajo.

Así, si bien un robo o robo a mano armada está mayormente relacionado con daños físicos, como podría ser el de un trabajador que presenta una herida de bala en la pierna producto de un atraco en su centro de labores, este también podría conllevar daños psicológicos. Por ejemplo, el caso de un trabajador que permaneció durante media

hora con una pistola apuntando hacia su cabeza para que no active la alarma, mientras terceros robaban las cajas registradoras de su centro de trabajo. Esta situación podría conllevar a un trastorno de estrés postraumático en el trabajador que permaneció amenazado.

En ambos ejemplos, el trabajo fue causa indirecta de los daños ocasionados, pues el hecho que los trabajadores hayan tenido que prestar sus servicios a favor del empleador los expuso a un robo perpetuado en su centro de labores (el cual constituye la causa directa de los daños). Infortunio del que probablemente no se hubieran visto afectados de no mediar una relación laboral.

Además, un robo incluso podría constituir un accidente laboral *itinere*, en caso de que el suceso ocurra dentro de un ámbito temporal y geográfico distinto al del trabajo, es decir, fuera de las instalaciones del trabajo y de su jornada laboral. Dicho de otro modo, por ejemplo, si un trabajador fuese víctima de una paliza realizada por cuatro sujetos para robarle su celular mientras se encontraba camino a su centro laboral o si un trabajador, una vez terminada su jornada laboral y encontrándose de regreso a su hogar, fuera herido de bala ante el intento de robo de su auto, podrían considerarse tales sucesos como accidentes laborales *in itinere*. En ambos supuestos, el trabajo fue la causa indirecta de los daños sufridos por ambos trabajadores, pues, de no existir la relación laboral, no hubiesen tenido la necesidad de efectuar de manera habitual un trayecto, ya sea de ida o de regreso de su centro de labores. En otras palabras, las condiciones o las circunstancias del trabajo crean un contexto que aumenta la probabilidad de que pueda ocurrir el accidente, contribuyendo o facilitando a que sea más probable que este ocurra.

Por tanto, para que un accidente producto de un robo sea de carácter laboral, por un lado, debe producirse un daño —ya sea físico o psicológico—, y este debe producirse con ocasión al hecho del trabajo, por lo que se descartan los casos en los que un

robo produzca solo daños materiales como, por ejemplo, en el caso de que camino al trabajo le roben dinero, el celular o algún otro bien material al trabajador. Estos eventos no podrían considerarse propiamente como un accidente de trabajo. Finalmente, cabe resaltar que —luego de analizar objetivamente la responsabilidad frente a los ejemplos de accidentes de trabajo antes señalados— se concluiría sin excepciones que el empleador es el responsable de asumir los gastos económicos que el trabajador necesite para recuperarse del golpe en el ojo propinado por su compañero, o de la herida de bala recibida mientras se encontraba camino al trabajo. Ello es así debido a que ante la responsabilidad objetiva, la responsabilidad indemnizatoria del empleador es automática ante hechos que son considerados como accidentes de trabajo, colocando al empleador —entendido como el titular del poder de dirección y con facultad para organizar el sistema de trabajo— como el único responsable frente a sucesos producidos como consecuencia o con ocasión del trabajo y que produzcan daños a sus subordinados³. Sin embargo, consideramos que si bien el Derecho del Trabajo prevé la protección de la parte más débil del contrato de trabajo, ello no necesariamente se consigue estableciendo a una única persona como responsable de todos los infortunios laborales que puedan ocurrir en el centro de trabajo, sino brindando una protección integral y óptima de la salud del trabajador en el que también pueda existir una figura diferente al del empleador como responsable de indemnizar al trabajador ante daños ocurridos por un accidente laboral. Del mismo modo, también se ha precisado que es sensato apartarse del prejuzgamiento reduccionista mediante el cual el empleador siempre será hallado responsable de todo accidente de trabajo, pues ello ignora el contenido y las particularidades del deber de prevención, así como las reglas de análisis de responsabilidad civil (Lengua, 2019 p. 245).

³ Un ejemplo de la aplicación de la responsabilidad objetiva en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo lo podemos encontrar en la Cesación Laboral 12060-2015-La Libertad, en la que, luego de identificar que un asalto configuraba como accidente trabajo, se imponía al empleador automáticamente la obligación de indemnizar al trabajador.

Motivo por el cual, a continuación, se analizará la responsabilidad empresarial frente a accidentes de trabajo con base en la responsabilidad subjetiva, es decir, siguiendo las reglas de análisis de la responsabilidad civil, identificando elementos como la existencia de un incumplimiento laboral por parte del empleador a su deber de prevención, la imputabilidad de este incumplimiento por dolo o culpa y también la relación causal entre el incumplimiento contractual y el daño producto del accidente de trabajo sufrido por el trabajador. De este modo, sobre la base de dicho análisis, demarcaremos los límites a la responsabilidad empresarial frente a accidentes de trabajo y si es que debería ser responsable frente a robos o robos a mano armada que ocasionen daños al trabajador.

3. LÍMITES DE LA RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL FRENTE A ACCIDENTES DE TRABAJO

3.1. Incumplimiento del deber de prevención

Como señalamos anteriormente, en el marco de un contrato laboral, el empleador es el encargado de garantizar los medios y las condiciones que protejan la salud y el bienestar de sus subordinados, quien deberá prevenir o evitar la producción de accidentes de trabajo. Así, la Ley prevalece un enfoque preventivo sobre el resarcitorio, haciendo hincapié en la debida diligencia empresarial en el cumplimiento de su deber preventivo y protector de los trabajadores. Tal como señala Gorelli Hernández (2006, pp. 17-18), en materia de responsabilidad, el empresario se constituye como el principal sujeto responsable de preservar la salud de los trabajadores y su obligación preventiva se caracteriza por tres elementos: a) es una obligación de naturaleza contractual; b) tiene una cuota de importante complejidad, debido a que no hay un contenido específico y concreto de la obligación sino que es variable y tiene un marcado carácter técnico; y c) es intransmisible, aunque el empresario acuda a terceros especialistas dada la complejidad de la obligación, este seguirá siendo el principal responsable.

Así, como deudor de seguridad, el empleador pasa de ser del único al principal responsable en caso de que ocurra un accidente de trabajo, siendo el incumplimiento de tal obligación preventiva uno de los elementos concurrentes a identificar para situarlo como el responsable de indemnizar al trabajador, conforme lo señala el artículo 53 del Reglamento:

«Artículo 53. Indemnización por daños a la salud en el trabajo. 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».

Como señalamos antes, el rol garante del empresario constituye una obligación compleja, principalmente por su contenido flexible y variable, lo que conlleva a que muchas veces el empresario contrate a terceros especialistas o se sirva del uso de herramientas con inteligencia artificial para poder cumplirla. La flexibilidad en el contenido del deber preventivo abarca, por un lado, obligaciones específicas de prevención, como elaborar políticas, reglamentos internos, evaluar riesgos, etc. Y, por otro lado, la obligación general y amplia del deber de prevención propiamente dicha, la que obliga al empleador a velar por la vida, salud y seguridad del trabajador. El resultado de conjugar obligaciones preventivas específicas y el deber genérico de prevención es la exigencia del empleador de un alto nivel de diligencia, conocimiento técnico y antelación al riesgo. (Lengua, 2019, p. 248)

Como vemos, aunque el empleador no sea el único responsable frente al acaecimiento de accidentes de trabajo, aun así se encuentra obligado de evitar la producción de estos y, por tanto, se le exige un alto y complejo deber de prevención, debiendo dar cumplimiento a las exigencias generales y reguladas en la Ley y el Reglamento, las cuales establecen un piso mínimo protector de la salud del trabajador y, además, ir más allá de estas y cumplir con obligaciones específicas, que aunque no estén reguladas en la normativa interna, sean necesarias para evitar

accidentes de trabajo y proteger al trabajador. Para cumplir con esto, el empleador deberá centrarse en el universo específico de su centro de labores y las actividades desempeñadas por sus subordinados, debiendo identificar peligros, gestionar y evaluar riesgos y, concretamente, establecer las medidas o acciones a adoptar para evitar accidentes de trabajo. En caso de producirse un accidente de trabajo, deberá investigarse su causa y determinar un plan de acción y seguimiento de las acciones correctivas y preventivas por tomar. Como vemos, el cumplimiento de estas obligaciones significa un deber constante y permanente por parte del empleador, quien deberá implementar una cultura de prevención y elaborar políticas o reglamentos internos, los cuales deberán ser actualizados y mejorados en caso de la producción de accidentes de trabajo no previstos o la creación de nuevos puestos de trabajo, debiendo identificarse los riesgos relacionados a la ejecución de las nuevas actividades.

Si bien este nivel de complejidad elevado en el deber de prevención del empleador se da con la finalidad de evitar accidentes de trabajo y proteger de manera integral al trabajador, este repercute también en que sea muy probable que se incumpla, a pesar de que haya existido una intención por evitar accidentes de trabajo en la ejecución de una determinada actividad.

3.2. Imputabilidad del incumplimiento del deber de prevención y la existencia de un segundo nexo causal

De haberse identificado un incumplimiento por parte del empleador a su deber de prevención, para poder identificarlo como responsable de indemnizar al trabajador por la producción de un accidente de trabajo, este incumplimiento deberá ser imputable al empleador; es decir, deberá determinarse la existencia de dolo o culpa. Lo cierto es que, debido al alto nivel de diligencia exigido en el deber de prevención —en el que convergen obligaciones específicas y generales—, se determina

la existencia de culpa del empleador por no haber podido satisfacer el grado de diligencia exigido. Tal es así, que aunque el artículo 4 del Convenio 155 de la OIT, Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, establezca que el deber preventivo busca reducir al mínimo –en la medida en que sea razonable y factible– las causas de los riesgos inherentes al medioambiente de trabajo⁴, la producción de un accidente de trabajo justamente pueda demostrar la existencia de culpa, revelando la insuficiencia y la falta de diligencia en la gestión de riesgos por parte del empleador.

Sin embargo, además de que el incumplimiento deba ser imputable al empresario, para que pueda ser hallado responsable deberá acreditarse también un nexo causal entre el incumplimiento y el daño producido por el accidente de trabajo, el cual fue uno de los elementos analizados anteriormente, conforme a lo establecido en el artículo 94 del Reglamento:

Artículo 94. Para efecto de lo dispuesto en el artículo 53 de la Ley, la imputación de la responsabilidad al empleador por incumplimiento de su deber de prevención requiere que se acredite que la causa determinante del daño es consecuencia directa de la labor desempeñada por el trabajador y del incumplimiento por parte del empleador de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

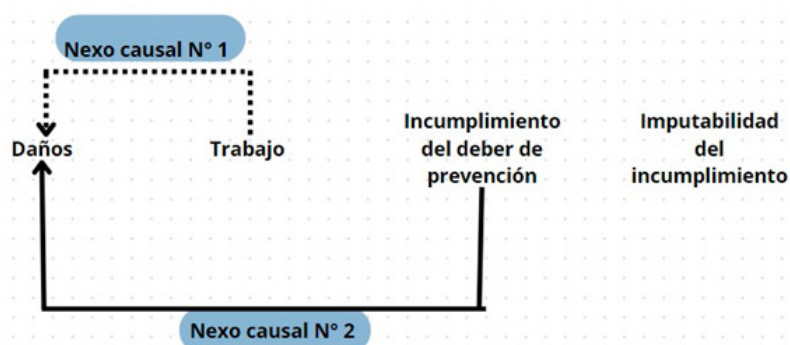
Así, en el análisis de la responsabilidad subjetiva en materia de seguridad y salud en el trabajo, además de identificar un nexo causal entre el daño y el hecho del trabajo, deberá determinarse, luego, una

⁴ *Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores*, 1981 (Convenio n.º 155) emitido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), art. 4: «(...) 2. Esta política tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medioambiente de trabajo».

relación causal entre el incumplimiento al deber de prevención y el daño generado al trabajador. Tal como lo señala Ermida Uriarte (1979, p. 700), la relación causal tiene o puede tener incidencia en la determinación de varios aspectos importantes, como en la definición misma del accidente dentro de la especie de los de trabajo, en la determinación del responsable, en la determinación de la carga de la prueba y en la evaluación del monto de indemnización. Así pues, para que el incumplimiento sea imputable al empleador —y se le identifique como responsable de asumir la indemnización a favor del trabajador— deberá primero existir relación causal entre el hecho del trabajo y el daño; es decir, que este se haya producido a causa o con ocasión del trabajo y, segundo, deberá existir también una relación causal entre el daño y el incumplimiento al deber de prevención. Dicho de otro modo, que el daño se haya producido a causa del incumplimiento del deber de prevención del empleador, quien no satisfizo el nivel de diligencia exigido para evitar accidentes de trabajo (figura 2).

Figura 2

Nexo de causalidad en la imputación de responsabilidad al empleador frente accidentes de trabajo



No obstante, y como señalamos previamente, un mismo evento dañoso podría ser generado por más de una concausa que convergen agravando una lesión en concreto. Por tanto, para el análisis de responsabilidad, deberá tomarse en cuenta todas las circunstancias que intervienen para la causación del hecho y, con ello, medir la

responsabilidad indemnizatoria del empleador, conforme al artículo 1985 del Código Civil. Sin embargo, también cabe la posibilidad de que este pruebe, en un determinado caso en concreto, la existencia de una concausa que haya sido más adecuada para la producción del daño y que traiga como consecuencia la ruptura del nexo causal.

Como vemos, el elevado nivel de diligencia en la prevención de riesgos por parte del empleador conlleva incluso a determinar la existencia de culpa ante la producción de un accidente de trabajo, pudiendo revelarse un insuficiente deber de gestión diligente de riesgos, y, también, una vez determinado el nexo causal entre el daño y el incumplimiento, generará finalmente que la imputación de la responsabilidad sea atribuida al empleador por incumplimiento de su deber de prevención, siendo la única vía de elusión la existencia de una causa no imputable, como podría ser la existencia de un caso fortuito o de fuerza mayor en la producción del accidente de trabajo, generando lo que se conoce como la ruptura del nexo causal:

Esto supone elevar tanto el nivel de exigencia del empresario, que prácticamente todo riesgo profesional suponga un incumplimiento del empresario. (...) Es decir, la vía que tiene el empresario para evitar la responsabilidad es a través de la interrupción del nexo de causalidad entre incumplimiento y daño, pues la culpa se presume en la práctica a consecuencia del incumplimiento, dadas la exigencia de diligencia tan elevadas. (Gorelli, 2006, p. 83)

3.3. La ruptura del nexo causal ante la existencia de un caso de fuerza mayor

Si bien el Reglamento especifica la manera en la que deberá imputársele responsabilidad ante un accidente de trabajo al empresario, esta no se refiere en qué casos este puede eludir esta responsabilidad, por lo que en la jurisprudencia se aplica de manera supletoria las reglas previstas en nuestro Código Civil, aplicándose las reglas de análisis de

responsabilidad civil. Así, mediante su artículo 1972 se establece lo siguiente: «Artículo 1972. Irresponsabilidad por caso fortuito o fuerza mayor. En los casos del artículo 1970, el autor no está obligado a la reparación cuando el daño fue consecuencia de caso fortuito o fuerza mayor, de hecho, determinante de tercero o de la imprudencia de quien padece el daño».

Así pues, en caso de mediar tales causas no imputables y se acredite que el incumplimiento del deber de diligencia se debió a la aparición de cualquiera de estas, deberá absolverse de la responsabilidad al empleador, al constituir eventos disruptivos que generan el fraccionamiento o la ruptura del nexo causal y, en consecuencia, la elusión de la responsabilidad empresarial.

En cuanto al *caso fortuito* o de *fuerza mayor*, sus características son especificadas a través del artículo 1315 del Código Civil: «Artículo 1315. Caso fortuito o fuerza mayor. Caso fortuito o fuerza mayor es la causa no imputable, consistente en un evento extraordinario, imprevisible e irresistible, que impide la ejecución de la obligación o determina su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso».

Así, siendo que caso fortuito y fuerza mayor tienen similares características, en la jurisprudencia se viene refiriendo a ambos conceptos bajo el único concepto de «caso de fuerza mayor». Asimismo, para su configuración, se exige el cumplimiento concurrente de las características señaladas, es decir, para que un determinado suceso pueda tener eficacia liberatoria, deberá ser extraordinario, imprevisible, irresistible e impeditivo.

- a. Extraordinariedad. Debe tratarse de un caso no ordinario y fuera de lo común. Además, conforme lo señalado por Fernández Cruz y León Hilario: «lo extraordinario se juzga, principalmente, de acuerdo con las circunstancias temporales y espaciales» (2022, p. 824). Por ejemplo, si un policía de tránsito en España experimentara convulsiones debido a un golpe de calor provocado por temperaturas atípicamente altas durante la primavera (la que generalmente

oscila entre 12°C y 20°C), este suceso sería considerado un caso extraordinario.

- b. Imprevisibilidad. Debe tratarse de un suceso que pudo haber sido previsto de manera razonable al momento de celebrar el contrato: «La razonabilidad se refiere directamente a la posibilidad de prever el suceso que provoca el incumplimiento (...) Para comprobar que un suceso es o no es de probable verificación, habría que tener en cuenta las circunstancias del deudor, de la obligación y del medio geográfico, histórico y legislativo en el que se inserta» (Del Olmo, 2004, p. 212). Un ejemplo de caso imprevisible podría ser el de un conductor encargado del reparto de mercancía que pierde el control del vehículo y sufre daños tras un accidente de tránsito. Si, tras una investigación exhaustiva, se descubre que la causa fue una falla interna originada por un defecto de fábrica extremadamente raro, el cual solo pudo haber sido detectado mediante pruebas mecánicas altamente especializadas fuera del alcance de los procedimientos de mantenimiento estándar. Dado que la falla es extraordinaria y no se habría podido identificar mediante las evaluaciones técnicas rutinarias del empleador, el accidente no era razonablemente previsible.

Sin embargo, cabe resaltar que un caso extraordinario no siempre es imprevisible, como podría darse el caso de un trabajador, quien se encarga de la limpieza de ventanas en un edificio de gran altura ubicado en Lima, quien fallece a causa de una caída provocada por los fuertes vientos de un huracán. Ciertamente, al ser Lima una región desértica no propensa a la formación de huracanes, este suceso es definitivamente extraordinario, aunque si las autoridades nacionales e internacionales hubiesen emitido reiteradas alertas sobre la llegada inminente del huracán, no podría considerarse a este suceso como imprevisible y, por tanto, como uno de eficacia exoneradora para la responsabilidad el empleador, pues no configuraría como un caso de fuerza mayor.

- c. Irresistibilidad. Debe ser un evento insuperable que no se pudo evitar en la medida de lo razonable para el deudor. Según Barchi (2021, p. 36), la irresistibilidad debe apreciarse en abstracto, en referencia a lo que una persona normalmente razonable estaba en condiciones de hacer para evitar las consecuencias de un acontecimiento, el cual el deudor no pudo impedir que ocurriera y se aplica también a las consecuencias del acontecimiento. Por ejemplo, si un terremoto de magnitud 10 ocurre en una zona sísmica y provoca derrumbes en los túneles construidos por una empresa minera, generando graves daños a las personas que se encontraban trabajando en ellos, a pesar de que estos habían sido diseñados con estructuras antisísmicas, se habían practicado simulacros de sismos y se habrían establecido protocolos de emergencia ante esta clase de sucesos, este evento podría considerarse irresistible debido a la extraordinaria e inusual magnitud del sismo, que excedió todas las medidas preventivas razonablemente adoptadas por la empresa.
- d. Impeditivo. Finalmente, está la característica que dotará al suceso de una eficacia liberadora o exoneratoria de responsabilidad al deudor, en este caso, empleador, pues deberá tratarse de un hecho que impida la ejecución de la prestación que, en materia de seguridad y salud en el trabajo, sería el deber de prevención. Así, el evento impeditivo debe tornar imposible la prestación debida, debiendo determinarse si la prestación se torna imposible analizando cada caso en concreto. La imposibilidad debe ser absoluta y objetiva: es absoluta cuando el impedimento no puede ser superado de ninguna manera cualquiera sea el esfuerzo que el deudor pueda hacer; y es objetiva, cuando el cumplimiento de la prestación sería imposible no solo para el deudor sino también para cualquier otra persona. (Barchi, 2021, pp. 41-43) Por ejemplo, si una empresa ubicada cerca de un río implementa protocolos de seguridad, canales de desvío para prevenir desbordes y realiza simulacros regularmente, pero enfrenta lluvias torrenciales atípicas e imprevistas que provocan

inundaciones en sus instalaciones debido a un fallo interno en las alarmas de la empresa, las cuales no alertaron a tiempo a los trabajadores. Esta situación, aunque extraordinaria, imprevista e irresistible, no tendría eficacia liberatoria de responsabilidad. Esto se debe a que la imposibilidad de cumplir con las medidas de seguridad previstas se originó en una falla atribuible a la propia empresa, lo que evidencia razones subjetivas del incumplimiento por parte del deudor del deber de prevención.

Finalmente, cabe resaltar que, en la legislación comparada en materia de seguridad y salud en el trabajo, como la argentina⁵ o la chilena⁶, se hace referencia de manera explícita al caso de fuerza mayor como causa no imputable y con efecto liberatorio a la responsabilidad empresarial, siempre que este sea extraño al trabajo. Por tanto, en el marco legal de dichos países, la extrañeza sería un factor adicional para determinar si un caso de fuerza mayor podría tener eficacia exoneratoria en materia de seguridad y salud en el trabajo. Sobre esto, Vázquez Vialard (1988, pp. 307-309) señala que en la legislación argentina se excluyen las situaciones extrañas al trabajo que de cualquier manera hubiesen provocado el siniestro, aunque no hubiese mediado prestación laboral; es decir, el hecho dañoso ocurre en circunstancias absolutamente independientes de la tarea realizada sin que haya actuado un elemento del hecho laboral.

Con esto, se busca que el daño, aunque originado por un caso de fuerza mayor, haya sido producido a causa o consecuencia del trabajo, es decir, que el daño no sea ajeno al hecho laboral. Esto conllevará

⁵ Ley 24.557, artículo 6. Contingencias: «(...) 3. Están excluidos de esta ley: a) los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales causados por dolo del trabajador o por fuerza mayor extraña al trabajo».

⁶ Ley 16.744, artículo 5. Establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales: «Para los efectos de esta ley se entiende por accidente del trabajo toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte. (...) Exceptúense los accidentes debidos a fuerza mayor extraña que no tenga relación alguna con el trabajo y los producidos intencionalmente por la víctima».

a que el empresario sea responsable del daño, aún si el suceso haya sido imprevisible, extraordinario, irresistible e impeditivo, si es que este resulta inherente al trabajo, el empresario será el responsable de los daños producidos al trabajador, reduciéndose aún más las posibilidades de aquel para eludir la responsabilidad. Por ejemplo, un caso histórico de fuerza mayor extraño sería el desastre de Bhopal, ocurrido en India, al producirse una fuga de isocianato de metilo en una fábrica, sustancia que se esparció hacia los pueblos cercanos a la planta y sus alrededores. Es decir, si es que el suceso pudo igualmente haber afectado a uno de los trabajadores de la planta, aun así no exista relación laboral, por ser justamente habitante de alguno de los pueblos de los alrededores que de todas maneras fue contaminado por el isocianato de metilo, entonces podría considerarse a la fuga de la sustancia como un caso de fuerza mayor extraño, al no ser inherente al trabajo.

Entonces, a partir de las características antes señaladas, doctrina y jurisprudencia al respecto, determinaremos ahora en qué casos podría considerarse un robo o robo a mano armada como un caso de fuerza mayor y de eficacia liberatoria de la responsabilidad del empleador ante accidentes de trabajo.

3.4. El robo o el robo a mano armada como un supuesto de caso de fuerza mayor

Para poder considerar a un suceso o hecho como un caso de fuerza mayor con efecto exoneratorio de responsabilidad, deberá atenderse a las características antes precisadas, atendiendo a las particularidades de cada caso en concreto: «La eficacia exoneradora de un suceso depende del contexto obligacional en el que incidan. La imprevisibilidad o la inevitabilidad no son cualidades intrínsecas y objetivas del evento, sino relativas a una determinada situación y a una concreta obligación de prevenir y evitar, del grado de diligencia exigible y la naturaleza de la obligación de prevenir y evitar, así del grado de diligencia exigible y la naturaleza de la obligación» (Del Olmo, 2004, pp. 193-

194). De este modo, como vimos anteriormente, un determinado grado de temperatura climática podría ser considerando como un suceso extraordinario dependiendo de las circunstancias temporales y geográficas. Asimismo, la previsibilidad, la irresistibilidad y la noción de suceso impeditivo deberá atenderse casuísticamente, sin que exista un hecho o suceso que, aunque sean ajenos al hecho laboral, sean *a priori* un caso de fuerza mayor, como podría ser el caso de un desastre natural o un hecho perpetuado por alguien externo al trabajo, como un robo o robo a mano armada.

En el caso concreto del robo, Del Olmo (2004, p. 186) ha señalado que este acontecimiento es uno que queda fuera de la esfera de control del empleador por ser imprevisible, aunque esto no debería prejuzgar la evitabilidad del evento, pues no es posible la existencia de determinados sucesos que excluyen por sí mismos la culpabilidad. Así, la mención de robo a mano armada puede provocar equívocos a prejuzgarlo como un caso de fuerza mayor sin realizar indagaciones ulteriores. Por ejemplo, luego de un análisis del caso en concreto, mediante Resolución n.º 1124-2023-Sunafil/TFL-Primera Sala, de fecha 27 de noviembre de 2023, se determinó que el accidente sufrido por un operador de montacarga fue provocado por un caso extraordinario e imprevisto, como lo fue el robo perpetrado de su vehículo con el que desempeñaba sus labores; aunque cabe resaltar que en este caso se determinó de manera *a priori* el carácter extraordinario e imprevisto del suceso, por el hecho de ser un robo⁷. Por tanto, el

⁷ En este caso en particular, al trabajador, quien llegó a la puerta de ingreso de su centro de labores, le indicaron que espere en la garita de vigilancia, pues la puerta se encontraba cerrada no, por lo que no podría ingresar con su vehículo montacarga por unos minutos. Siendo que, posteriormente, lo interceptaron con una camioneta con dos personas, lo bajaron de la máquina de la cual cae de espalda mientras uno de los sujetos encendía el vehículo y aceleraba. Al estar en el suelo, la llanta de la máquina aplastó su pie izquierdo, causándole ruptura de peroné izquierdo. En este caso no se hace referencia al robo como un caso de fuerza mayor, aunque sí como un suceso extraordinario e imprevisible, pues el hecho se debió en gran medida a la atípica demora en la apertura para el ingreso del vehículo, pudiendo determinarse que el suceso se debió a una falla interna de coordinación del centro de labores, lo que facilitó la ejecución del robo. Es decir, que no es un evento impeditivo de carácter objetivo, por lo que no debería tener eficacia liberatoria de responsabilidad.

análisis de que si un robo o robo a mano armada constituye un caso de fuerza mayor deberá ser analizado caso por caso, determinando el cumplimiento de sus requisitos concurrentes.

Por ejemplo, un caso en la jurisprudencia comparada en el que se identifica que un hecho de robo a mano armada no constituyó como caso imprevisible es el resuelto en Colombia por la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, en la Sentencia SL1140-2023⁸ de fecha 01 de febrero de 2023, en el que se determinó que siendo que el trabajador se dedicaba a transportar altas sumas de dinero en motocicleta en una ciudad con un alto índice de inseguridad como Bogotá, debió haberse previsto el robo:

(...) si el empleador era conocedor de los peligros que acarreaba esa función habitual e incluso el propio trabajador ya se lo había manifestado, era su deber adoptar las medidas de prevención y protección tendientes a garantizar la seguridad de su colaborador contra los distintos agentes de riesgo que acarrea el hecho de trasladar elevadas sumas de dinero en una ciudad de alta inseguridad como lo es Bogotá (...) el empleador bien pudo anticipar, identificar o prever la existencia de un peligro potencial en el transporte de importantes sumas de dinero en la vía pública; o en otros términos, que el riesgo era plenamente previsible, pese a lo cual no adoptó las medidas tendientes a evitarlo.

Así, para que un robo pueda considerarse como un suceso imprevisible, debe determinarse la posibilidad o probabilidad de la verificación del hecho teniendo en cuenta, entre otros aspectos, la naturaleza de las funciones realizadas por el trabajador; así como el medio geográfico en las que se desarrollan, a efectos para poder determinar si era razonable o no prever un determinado suceso. Por ejemplo, un robo imprevisible podría ser el ocurrido en una empresa

⁸ En el presente caso, un trabajador se trasladó en motocicleta en la ciudad de Bogotá a una entidad bancaria con el fin de consignar \$45 000 000 y varios títulos valores de propiedad; sin embargo, en el trayecto fue abordado por unos sujetos que le robaron e hirieron con arma de fuego, situación que posteriormente le provocó la muerte.

que implementó un conocido sistema de seguridad antirrobo; sin embargo, un grupo de delincuentes utilizó un método de hackeo desconocido en el país y logró desactivar fácilmente el sistema de seguridad para llevar a cabo el robo. Posteriormente, dicho método fue replicado en otras empresas con el mismo sistema de seguridad, convirtiéndose en una estrategia de conocimiento público difundida a través de medios de comunicación. Aunque para las otras empresas el riesgo de robo pudo haberse anticipado tras la difusión del método, para la primera empresa el suceso fue claramente imprevisible, ya que el ataque ocurrió antes de que se conocieran las vulnerabilidades del sistema.

Por otro lado, un caso en el que se identifica que un hecho de robo no se constituyó como un suceso irresistible es el desarrollado por la Casación n.º 13058-2022-Lima⁹ del 16 de mayo de 2023, en el que se determinó que ante el robo de mercancía que venía siendo transportada hacia el depósito de una empresa, esta demostró que como medidas adoptadas para evitar el robo solo se limitó a realizar una denuncia posterior al suceso, por lo que el robo no constituyó un evento irresistible, constituyendo un incumplimiento a su debida diligencia y por tanto, imputable:

3.7 (...) Sin embargo, dichas actuaciones no demuestran el grado de diligencia con que actuó la empresa demandante para prever o evitar que se cometa el delito en su contra, sino que los documentos presentados son actuaciones posteriores al delito cometido; es decir, no sirven para demostrar el grado de prevención que tomó la demandante para evitar el robo. 3.8 (...) de los hechos acontecidos, se verifica que la recurrente no habría realizado las gestiones no cumpliendo la función de seguridad

⁹ Debe resaltarse que este caso en particular no versa sobre materia de seguridad y salud en el trabajo propiamente, pero desarrolla igualmente el análisis del hecho de un robo como causa de fuerza mayor en atención a las particularidades del suceso.

y actos de comunicación interna para asegurar el traslado de la mercancía a sus instalaciones; por lo que no actuó con la debida diligencia.

Como señalamos anteriormente, para que un robo pueda ser considerado como un evento insuperable, deberá demostrarse que no se pudo evitar en la medida de lo razonable, así como tampoco las consecuencias de un acontecimiento, como podría ser el caso de los robos ocurridos en tiendas cercanas al Congreso de la República durante protestas políticas. Aunque la realización de dichas protestas pueda considerarse inevitable, sus consecuencias no lo son necesariamente, ya que las tiendas podrían implementar protocolos de seguridad específicos ante ese tipo de acontecimientos, incrementar el personal de vigilancia o cerrar temporalmente sus locales hasta que finalicen las manifestaciones. Sin embargo, si a pesar de adoptar estas medidas, el robo ni los posibles daños a su personal no pudieran evitarse, debido a que la protesta en particular convocó a una cantidad inusualmente masiva de personas, el evento podría calificarse como irresistible.

Asimismo, como vimos anteriormente en el caso abordado por la Resolución n.º 1124-2023- Sunafil/TFL-Primera Sala, se pudo identificar un caso en el que el robo no constituyó un evento impeditivo, debido a que el suceso fue provocado por la atípica demora en la apertura del portón para el ingreso del vehículo; es decir, debido a una falla interna de coordinación provocada por el personal de la empresa y, por tanto, una falla atribuible a la empresa, lo que facilitó que el vehículo se mantuviera inmóvil en la calle y se ejecutará el robo.

Para que un robo pueda considerarse como un suceso impeditivo, este debe tornar imposible la prestación debida de manera absoluta y objetiva, descartándose situaciones en las que la prestación es imposible solo para el deudor debido a una falta de diligencia por causa del cumplimiento del deber de prevención atribuibles a este.

Finalmente, como mencionamos anteriormente, si bien no se hace referencia al criterio de la extrañeza para considerar a un caso de fuerza mayor como uno de eficacia liberatoria de responsabilidad, para que un robo pueda considerarse como no inherente al trabajo, este debería realizarse producto de acciones indiscriminadas en el que la persona del trabajador hubiese estado igualmente expuesta, aunque no existiera una relación laboral. Por ejemplo, podría darse el caso de que una ciudad atravesase una crisis social caracterizada por saqueos y robos indiscriminados en hogares, locales y espacios públicos. En este contexto, un trabajador podría ser víctima de un robo en una tienda local mientras desempeña sus labores, sufriendo daños como consecuencia del suceso. Dado que el trabajador reside y se desplaza diariamente por la ciudad, su exposición al peligro sería la misma incluso si no existiera una relación laboral, ya que podría haber sido víctima de un robo estando en su hogar o transitando por las calles de la ciudad.

Como vemos, el análisis de la configuración de un caso de fuerza mayor ante el acontecimiento de un robo deberá ser efectuado casuísticamente sin que se le pueda atribuir *a priori* características como la imprevisibilidad o irresistibilidad. Dado que la conclusión del análisis determinará la imputabilidad del incumplimiento del deber de prevención del empleador y, por tanto, su responsabilidad en materia de seguridad y salud en el trabajo deberá ser realizada cautelosamente, tomando en cuenta las particularidad de cada caso, como por ejemplo, la naturaleza de las labores del trabajador, las circunstancias temporales o geográficas en las que se produjo un determinado suceso o la frecuencia en la que tal suceso se ha producido anteriormente.

5. CONCLUSIONES

- a. Los daños consecuencia de un robo serán considerados como accidente de trabajo, siempre que sean daños físicos o psicológicos y que estos mantengan un nexo causal con el hecho del trabajo; es decir, se hayan producido a causa o con ocasión del trabajo.

- b. El elevado nivel de diligencia en el deber de prevención que debe cumplir el empleador conlleva a que, ante un accidente de trabajo, solo pueda demostrarse su falta de culpabilidad ante la existencia de una causa no imputable, como el caso fortuito o de fuerza mayor.
- c. No existe un evento o suceso que pueda considerarse *a priori* como un caso fortuito o de fuerza mayor y, por tanto, exonere de manera automática la responsabilidad del empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- d. El evento de un robo podrá ser considerado como un caso fortuito o de fuerza mayor, siempre que se analice casuísticamente que fue extraordinario, imprevisible, irresistible e impidió, de manera absoluta y objetiva, el cumplimiento del deber de prevención del empleador.

6. REFERENCIAS

- Barchi, L. (2021). «Comentario al artículo 1315 del Código Civil». En M. Muro & M. Torres (Coords.). *Código Civil Comentado: Tomo VI* (pp. 33–64). Gaceta Jurídica S. A.
- Constitución Política del Perú [Const] Art. 23. (29 de diciembre de 1993).
- Del Olmo, N. (2004). *El caso fortuito: su incidencia en la ejecución de las obligaciones. Doctrina y Jurisprudencia*. Aranzadi S. A.
- Ermida, O. (1979). «Las concausas del accidente de trabajo». En *Revista de Derecho Laboral*, XXII (116), 700.
- Fernández, G. & León, L. (2022). «Comentario al artículo 1315 del Código Civil». En J. Espinoza (Dir.). *Nuevo Comentario del Código Civil Peruano: Tomo VIII* (pp. 817– 830). Instituto Pacífico.

Gorelli, J. (2006). *Responsabilidad patrimonial del empresario derivada de riesgos profesionales*. Tecnos.

Lengua, C. (2019). «El deber de prevención en la jurisprudencia y la imprudencia de la víctima en la responsabilidad por accidentes de trabajo». En S. Quiñones & A. Villavicencio (Coords.). *El derecho al trabajo en la actualidad: problemática y prospectiva. Estudios en homenaje a la Facultad de Derecho PUCP en su centenario* (pp. 245–268). Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Derecho.

Maza, A., Perdigues, C. & Tabernero, R. (1992). *Daños por accidentes y enfermedades del trabajo*. Rubinzal - Culzoni.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1981). *Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores*. (Convenio núm. 155). Adoptado el 22 de junio de 1981 en Ginebra.

Peirano, J. (1981). *Responsabilidad extracontractual*. Editorial Temis.

Vázquez, A. (1988). *La responsabilidad en el derecho del trabajo*. Astrea.

Naciones Unidas. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200A (XXI), de 16 de diciembre de 1966. Publicado en el *Diario Oficial El Peruano* el 28 de julio de 1978.

Fuentes normativas y jurisprudenciales

Corte Suprema de Justicia de la República. (2023). Casación 13058-2022-Lima, 16 de mayo de 2023. Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria.

Corte Suprema de Justicia de la República (2023). Sentencia SL1140-2023, 1 de febrero de 2023. Sala de Casación Laboral, Colombia.

Decreto Supremo 005-2012-TR. Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. *Diario Oficial El Peruano*. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/571763/Decreto_Supremo_N__005-2012-TR.pdf?v=1585259918

Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. (29 de agosto de 2011). *Diario Oficial El Peruano*.

Ley 24.557, Ley sobre Riesgos del Trabajo. (13 de septiembre de 1995). *Boletín Oficial de la República Argentina*.

Ley 16.744, Ley sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. (1 de febrero de 1968). *Diario Oficial de la República de Chile*.

Resolución n.º 1124-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala. (2023). Tribunal de Fiscalización Laboral (27 de noviembre de 2023).

Financiamiento

Autofinanciado.

Conflicto de intereses

El autor declara no tener conflicto de intereses.

Contribución de autoría

Contribución del autor en el artículo completo.

Agradecimiento

A la profesora Estela Ospina y a Trinidad Castro, quienes me asesoraron para culminar satisfactoriamente el artículo jurídico de investigación elaborado en el curso de Seguridad y Salud en el Trabajo del Programa de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Biografía de los autores

Abogado especializado en derecho laboral, con experiencia en derecho laboral público, privado y derecho previsional.. Analista legal en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Con publicaciones previas en materia de derecho laboral en la Sección Especial de la revista *Soluciones Laborales* n.º 199-julio 2024 («La nulidad del cese de un trabajador sindicalizado por no superar el periodo de prueba»), en la Sección Privada de la revista *Soluciones Laborales* n.º 196-abril 2024 («La configuración de la falta grave por concurrir al centro de labores en estado de ebriedad») y en la Sección Miscelánea de la revista *Derecho & Sociedad* n.º 62- agosto 2024 («La sobreposición causal de la suspensión laboral»), así como otros breves artículos publicados en portales jurídicos web sobre la misma materia.

Correspondencia

jdelossantos@trabajo.gob.pe