

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. 1, n.º 1, enero-junio, 2020
ISSN: 2708-9274 (online)
DOI: <https://doi.org/10.47308/rdpt.v1i1.2>

LA RESPONSABILIDAD CIVIL POR CONTINGENCIAS LABORALES

CIVIL LIABILITY IN LABOR CONTINGENCIES

JAVIER ARÉVALO VELA

Corte Suprema de Justicia de la República del Perú
(Lima, Perú)

Contacto: jarevalo@pj.gob.pe

<https://orcid.org/0000-0002-3827-8740>

RESUMEN

En el presente artículo se efectúa un estudio, desde la legislación, doctrina y jurisprudencia, acerca de la responsabilidad civil del empleador por contingencias laborales, entendidas estas como accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Así, se repasarán algunos conceptos básicos sobre el tema, y se analizará la naturaleza de esta figura, que se ha presentado siempre compleja, en vista de que aún no hallamos consenso ni uniformidad en la norma ni en los autores.

Palabras clave: responsabilidad civil, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales.

ABSTRACT

This article studies the legislation, legal doctrine and jurisprudence referring to the civil liability of the employer in the labor contingencies, namely work accidents and occupational diseases. Thus, some basic concepts on the subject will be reviewed, and the nature of this legal institute will be analyzed, that has always been complex, since we have not yet found consensus or uniformity in the norm or in the authors.

Keywords: civil liability, labor contingencies, occupational diseases.

Recibido: 28/02/2020 Aceptado: 27/03/2020

1. INTRODUCCIÓN

El tema de la responsabilidad civil del empleador por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales revela grandes complejidades. Sobre esto, la doctrina no se presenta pacífica; asimismo, la jurisprudencia no es uniforme y la legislación muestra grandes vacíos e incoherencias.

Los autores no se ponen de acuerdo todavía respecto a si la responsabilidad por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales es una obligación de medios o de resultados, habiéndose superado ya aquella discusión bizantina sobre su naturaleza contractual o extracontractual, pues, hoy en día, en nuestro medio, la jurisprudencia se ha inclinado por la primera posición.

En los fallos de la Corte Suprema, encontramos un avance positivo en cuanto a determinar que la responsabilidad civil por infortunios laborales es objetiva, por lo que, en el caso de presentarse una contingencia de trabajo, los factores de atribución de dolo, culpa inexcusable o culpa leve solo servirán para graduar el mayor o menor monto de la reparación civil, pero nunca para excluir de responsabilidad al empleador.

En cuanto a la legislación, encontramos que, para los casos de responsabilidad civil por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, debemos recurrir a las disposiciones del Código Civil sobre responsabilidad contractual, las que, como sabemos, al no haber sido promulgadas con la intención de regular la responsabilidad de carácter laboral, deben ser interpretadas de una manera amplia por los jueces al momento de aplicarlas. A las normas del Código Civil deberá agregarse la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante LSST), publicada en el *Diario Oficial El Peruano* el 20 de agosto de 2011, que contiene algunas disposiciones relativas a la responsabilidad civil del empleador. Igualmente, deberá tenerse en consideración el Decreto Supremo n.º 005-2012-TR, Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante RLSST), publicado en el *Diario Oficial El Peruano* el 25 de abril de 2012.

En las líneas siguientes, haremos un breve comentario¹ sobre la responsabilidad civil por contingencias laborales, entendidas estas como accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

2. LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

2.1. Definición de accidente de trabajo

Sobre *accidentes de trabajo* encontramos diversas definiciones, algunas de las cuales transcribiremos a continuación.

López y Blasco (2019), siguiendo el ordenamiento jurídico español de seguridad social, define el accidente de trabajo de la manera siguiente: «Es toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena» (p. 32).

1 Parte de estas ideas fueron desarrolladas en la Casación n.º 4413-2014-Callao, en la cual intervine como juez ponente.

Según Campos (2012):

accidente de trabajo es todo suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo y que produce en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o la muerte. Es, también, accidente de trabajo, el que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad así sea fuera del lugar y de las horas de trabajo. Se considera accidente de trabajo, igualmente, el que se produce durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo proporcione el empleador (p. 4).

De igual forma, la Decisión n.º 584, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, define el accidente de trabajo en los términos siguientes:

Accidente de trabajo: Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo. Las legislaciones de cada país podrán definir lo que se considere accidente de trabajo respecto al que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa (Comunidad Andina, 2004, artículo 1).

En nuestro derecho positivo, el glosario de términos contenido en el Reglamento nos brinda la definición de accidente de trabajo siguiente:

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. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, y aun fuera del lugar y horas de trabajo (Congreso de la República, 2012).

También en el campo de la legislación vigente, el artículo 2.1 del Decreto Supremo n.º 003-98-SA, que aprueba las Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (en adelante SCTR), publicado en el *Diario Oficial El Peruano* el 14 de abril de 1998, establece la definición de accidente de trabajo que se transcribe a continuación:

se considera accidente de trabajo 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 (Presidencia de la República, 1998).

Asimismo, el artículo 2.2 del SCTR considera como accidentes de trabajo los hechos siguientes:

- a) El que se produce durante la ejecución de órdenes de la Entidad Empleadora o bajo su autoridad, aun cuando se produzca fuera del centro de trabajo y de las horas de trabajo.
- b) El que se produce antes, durante y después de la jornada laboral o en las interrupciones del trabajo, si el trabajador se hallara por razón de sus obligaciones laborales, en cualquier centro de trabajo de la Entidad Empleadora, aunque no se trate de un centro de trabajo de riesgo ni se encuentre realizando las actividades propias del riesgo contratado.
- c) El que sobrevenga por acción de la Entidad Empleadora o sus representantes o de tercera persona, durante la ejecución del trabajo (Presidencia de la República, 1998).

Las definiciones que se desprenden del texto del SCTR son de especial aplicación a los casos previsionales relacionados con el trabajo de riesgo, pero nada obsta para que puedan ser utilizadas como herramienta de interpretación al momento de resolver casos de naturaleza laboral en los cuales no se encuentren en discusión temas pensionarios.

Por otro lado, queda claro de lo dicho en líneas anteriores que el accidente acaecido mientras el trabajador se traslada de su domicilio a su lugar de trabajo y viceversa no constituye un accidente de trabajo, salvo los casos de excepción en que la norma legal haya previsto expresamente lo contrario.

2.2. Elementos del accidente de trabajo

De la definición de accidente de trabajo se desprende que en este convergen tres elementos: la causa externa, la instantaneidad y la lesión, que incluso puede ser mortal.

La **causa externa** implica la existencia de un agente extraño a la víctima que es lo que le produce el daño.

Los agentes extraños pueden ser personas, materiales, maquinarias y equipos o el ambiente mismo en que se realiza el trabajo.

La **instantaneidad** significa que el hecho generador del accidente ocurre en un tiempo muy breve, es decir, en forma súbita; ello no significa que sus consecuencias deban ser apreciadas en forma externa de inmediato.

La **lesión** está constituida por los traumas internos o externos que sufre la víctima como consecuencia del accidente, los cuales, incluso, pueden llegar a producir un resultado mortal instantáneo o posterior.

2.3. Clases de accidentes de trabajo

Existen diversas formas de clasificar los accidentes de trabajo; sin embargo, para efectos prácticos, seguiremos operativamente la contenida en el glosario de términos incluido en el RLSST (Congreso de la República, 2012), según el cual los accidentes de trabajo pueden adoptar las formas siguientes:

1. Accidente leve: Suceso cuya lesión, resultado de la evaluación médica, genera en el accidentado un descanso breve con retorno máximo al día siguiente a sus labores habituales.

2. Accidente incapacitante: Suceso cuya lesión, resultado de la evaluación médica, da lugar a descanso, ausencia justificada al trabajo y tratamiento. Para fines estadísticos, no se tomará en cuenta el día de ocurrido el accidente. Según el grado de incapacidad los accidentes de trabajo pueden ser:

2.1. Total temporal: Cuando la lesión genera en el accidentado la imposibilidad de utilizar su organismo; se otorgará tratamiento médico hasta su plena recuperación.

2.2. Parcial permanente: Cuando la lesión genera la pérdida parcial de un miembro u órgano o de las funciones del mismo.

2.3. Total permanente: Cuando la lesión genera la pérdida anatómica o funcional total de un miembro u órgano; o de las funciones del mismo. Se considera a partir de la pérdida del dedo meñique.

3. Accidente mortal: Suceso cuyas lesiones producen la muerte del trabajador. Para efectos estadísticos debe considerarse la fecha del deceso.

2.4. Causas de los accidentes

Sobre las causas que originan los accidentes de trabajo hay numerosas explicaciones; sin embargo, al igual que lo hicimos anteriormente, asumiremos como válidas las causales contenidas en el glosario de términos incluido en el RLSST (Congreso de la República, 2012), el cual señala las causales siguientes:

Causas de los accidentes: Son uno o varios eventos relacionados que concurren para generar un accidente. Se dividen en:

1. Falta de control: Son fallas, ausencias o debilidades administrativas en la conducción del empleador o servicio y en la fiscalización de las medidas de protección de la seguridad y salud en el trabajo.

2. Causas básicas: Referidas a factores personales y factores de trabajo:

2.1. Factores personales: Referidos a limitaciones en experiencias, fobias y tensiones presentes en el trabajador.

2.2. Factores del trabajo: Referidos al trabajo, las condiciones y medio ambiente de trabajo: organización, métodos, ritmos, turnos de trabajo,

maquinaria, equipos, materiales, dispositivos de seguridad, sistemas de mantenimiento, ambiente, procedimientos, comunicación, entre otros.

3. Causas inmediatas: Son aquellas debidas a los actos condiciones subestándares.

3.1. Condiciones subestándares: Es toda condición en el entorno del trabajo que puede causar un accidente.

3.2. Actos subestándares: Es toda acción o práctica incorrecta ejecutada por el trabajador que puede causar un accidente.

3. LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES

3.1. Definición de enfermedad ocupacional

La expresión *enfermedad profesional* recibe distintas definiciones, tanto en la doctrina como en el derecho positivo, razón por la que, antes de presentar una definición propia, citaré algunas de relevancia en la doctrina y la legislación.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2010), la expresión enfermedad profesional «designa toda enfermedad contraída por la exposición a factores de riesgo que resulte de la actividad laboral» (p. 7).

Según Cabanellas (2001) tenemos que:

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).

Campos (2012), haciendo la diferenciación entre las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo, nos dice lo siguiente:

Enfermedades profesionales. A diferencia de los accidentes de trabajo que, en la generalidad de los casos obedecen a los riesgos «generales» que ofrece toda actividad laboral, las enfermedades profesionales, en cambio, obedecen a los riesgos específicos que cada actividad implica.

Por ello, la ley define la enfermedad profesional diciendo que es «todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que haya sido determinada como enfermedad profesional por el gobierno nacional».

De esta definición se deduce que la diferencia fundamental entre la enfermedad profesional y el accidente de trabajo radica en las circunstancias en que el organismo del trabajador se ve afectado, pues mientras en el accidente el suceso se produce en forma intempestiva e imprevista, en la enfermedad profesional, por el contrario, su aparición obedece a un proceso de formación que va disminuyendo la capacidad laboral del trabajador, a medida que avanza (p. 218).

La Decisión n.º 584, adoptada en la Décima Segunda Reunión Ordinaria del Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores, el 7 de mayo de 2004, en Guayaquil, Ecuador, define la enfermedad profesional como «una enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral» (Comunidad Andina, 2004, artículo 1).

Según el artículo 3 del SCTR, «se entiende como enfermedad profesional todo estado patológico permanente o temporal que sobreviene al trabajador como consecuencia directa de la clase de trabajo que desempeña o del medio en que se ha visto obligado a trabajar» (Presidencia de la República, 1998).

De otro lado, según el glosario de términos contenido en el RLSST, la enfermedad profesional «es una enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo relacionados con el trabajo» (Congreso de la República, 2012).

Por nuestra parte, consideramos que la enfermedad profesional puede definirse como un estado patológico crónico o temporal que

afecta la salud física o mental del trabajador, cuyo origen se encuentra en las labores que desempeña o en el medio donde desarrolla dichas labores.

3.2. Clasificación de las enfermedades ocupacionales según la OIT

La medicina de trabajo establece diversas clasificaciones de las enfermedades profesionales; sin embargo, para efectos de este artículo, solo presentaremos la elaborada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la vigente según la legislación nacional.

En el ámbito internacional, tenemos que, según la *Lista de enfermedades profesionales de la OIT* (OIT, 2010), estas afecciones se clasifican de la siguiente manera:

- a) Enfermedades profesionales causadas por la exposición a agentes que resulten de las actividades laborales: enfermedades causadas por agentes químicos, enfermedades causadas por agentes físicos, causadas por agentes biológicos y enfermedades infecciosas o parasitarias.
- b) Enfermedades profesionales según el órgano o sistema afectado: enfermedades del sistema respiratorio, de la piel, enfermedades del sistema osteomuscular, trastornos mentales y del comportamiento.
- c) Cáncer profesional.
- d) Otras enfermedades.

3.3. Clasificación de las enfermedades ocupacionales según la legislación peruana

En el ámbito nacional, la Resolución Ministerial n.º 480-08/MINSA, del 14 de julio de 2008, modificada por la Resolución Ministerial n.º 798-2010-MINSA, del 14 de octubre de 2010, clasifica las enfermedades profesionales en los grupos siguientes:

- a) Grupo 1: Enfermedades profesionales causadas por agentes químicos.
- b) Grupo 2: Enfermedades profesionales causadas por agentes físicos.
- c) Grupo 3: Enfermedades profesionales causadas por agentes biológicos.
- d) Grupo 4: Enfermedades profesionales causadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en otros apartados.
- e) Grupo 5: Enfermedades profesionales de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en alguno de los otros apartados.
- f) Grupo 6: Enfermedades profesionales causadas por agentes carcinogénicos.

4. NOCIONES GENERALES SOBRE RESPONSABILIDAD CIVIL

Para poder ingresar al estudio de la responsabilidad civil por accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, es necesario que previamente, de una manera sucinta, repasemos algunos conceptos básicos de la responsabilidad civil en general, que nos serán de utilidad para comprender el tema que se va a desarrollar.

4.1. Definición de responsabilidad civil

La responsabilidad civil podemos definirla como la obligación de indemnizar que se origina como consecuencia de un daño provocado por el incumplimiento de una obligación convenida entre las partes en los supuestos de responsabilidad contractual o de reparar el daño causado a otro sin que exista vinculación previa en el caso de la responsabilidad extracontractual.

4.2. Clases de responsabilidad civil

Existen dos tipos de responsabilidad civil, a saber: la responsabilidad civil contractual y la responsabilidad civil extracontractual.

La responsabilidad civil contractual se define como el deber de resarcir que nace como consecuencia del incumplimiento de una obligación contenida en un contrato que ha generado perjuicios a la contraparte.

Por otro lado, tenemos la responsabilidad civil extracontractual, en la cual, a diferencia de lo que ocurre con la primera, la obligación de resarcir el daño producido no nace de un acuerdo de voluntades, sino que es independiente a cualquier relación jurídica preexistente entre las partes.

4.3. Elementos de la responsabilidad civil

Como toda entidad jurídica, la responsabilidad civil tiene sus elementos; es decir, sus partes integrantes respecto de las cuales debe basarse su análisis. Estas son la conducta antijurídica, el daño, el nexo causal y los factores de atribución.

a) La conducta antijurídica

Está constituida por aquellas conductas que implican una violación del ordenamiento jurídico a través de hechos ilícitos, hechos abusivos o hechos excesivos (Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, 2016, p. 12).

b) El daño

El daño es todo detrimento o lesión que en sus bienes jurídicos sufre un sujeto de derecho por acción u omisión de un tercero, pudiendo incidir este menoscabo en su esfera personal, patrimonial o ambas (Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, 2016, p. 16).

c) El nexo causal

Es la relación de causa-efecto existente entre la conducta antijurídica y el daño causado a la víctima, ya que de no existir tal vinculación, dicho comportamiento no generaría una obligación legal de indemnizar.

d) Factores de atribución

Los factores de atribución son aquellas conductas que justifican que la transmisión de los efectos económicos del daño de la víctima sea asumida por el responsable de este (Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, 2017, p. 8)².

En materia de responsabilidad contractual, el factor de atribución es la culpa, mientras que en el caso de la responsabilidad extracontractual, son la culpa y el riesgo creado, regulados por los artículos 1969 y 1970 del Código Civil.

Tratándose de responsabilidad contractual, el factor de atribución que nos interesa es la **culpa**, la cual presenta tres grados de intensidad: el dolo, la culpa leve y la culpa inexcusable, los cuales están previstos en los artículos 1318, 1319 y 1320 del Código Civil, donde se precisa lo siguiente:

- **Dolo**

Artículo 1318. Procede con dolo quien deliberadamente no ejecuta la obligación.

- **Culpa inexcusable**

Artículo 1319. Incurre en culpa inexcusable quien por negligencia grave no ejecuta la obligación.

- **Culpa leve**

Artículo 1320. Actúa con culpa leve quien omite aquella diligencia ordinaria exigida por la naturaleza de la obligación y que corresponda a las circunstancias de las personas, del tiempo y del lugar.

2 Intervino como juez ponente el Dr. Yrivarren Fallaque. Formaron parte del colegiado de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, los señores jueces Arévalo Vela, Mac Rae Thays, De la Rosa Bedriñana y Malca Guaylupo.

5. NATURALEZA DE LA RESPONSABILIDAD CIVIL POR CONTINGENCIAS LABORALES

Cuando se celebra un contrato de trabajo, sea este verbal o escrito, nace como obligación principal por parte del empleador la de pagar la remuneración, y por parte del trabajador, la prestación personal de sus servicios; sin embargo, estos no son los únicos deberes que se originan en dicho contrato, sino también otros, como es el caso del deber de seguridad o protección que tiene el empleador frente a sus trabajadores.

La doctrina *jus* laboralista acepta esta obligación patronal. Para Deveali (1964), el deber de seguridad, al que denomina garantía de seguridad, está constituido por «la serie de obligaciones que tiene la empresa durante la vigencia de la relación laboral de proteger la vida y la salud del trabajador» (p. 494).

A su vez, Thayer y Novoa (1980) consideran que el deber general de protección del empleador frente a sus trabajadores forma parte del contenido ético-jurídico del contrato de trabajo que impone:

como obligación principal al empleador la de preocuparse por la persona del trabajador y de sus legítimos intereses, en tanto cuanto le es posible. Esta obligación tiene múltiples manifestaciones concretas; su actualización en los hechos será siempre funcional a la realidad humana que se trata de proteger (p. 322).

Por su parte, Martínez (1988) considera que entre los deberes del empleador que se derivan del contrato de trabajo está el deber de seguridad, el cual «se refiere esencialmente a la protección de la integridad psicofísica del trabajador y a su dignidad» (p. 141).

En la misma línea de pensamiento que los autores antes citados, Frescura y Candia (1986) considera al empleador como deudor de seguridad frente al trabajador, y opina lo siguiente:

el trabajador se encuentra colocado bajo la autoridad y dependencia del empleador, durante la ejecución de la obra o prestación del servicio convenido. La instalación del material, el empleo de los útiles y las instrucciones para el trabajo, conciernen al empleador o a su representante, en virtud del poder de mando y dirección. Por consiguiente, debe correr a cargo del empresario la adopción de las medidas idóneas para garantizar la salud, integridad orgánica y seguridad del trabajador, a fin de restituir a este sano y salvo, como se había entregado en la ejecución del trabajo (p. 513).

De este modo, según los autores citados, el deber de otorgar higiene y seguridad en el trabajo es una obligación que emana del contrato de trabajo. En ese sentido, su cumplimiento es de trascendencia superior y no de simple obligación de una de las partes en un negocio jurídico, pues así se atiende a la prevención de los riesgos profesionales, lo que interesa a la comunidad entera por múltiples razones éticas, sociales y económicas.

Las medidas de seguridad e higiene laboral muchas veces están contenidas en normas legales y reglamentarias; sin embargo, ello no desvirtúa el carácter contractual del deber de seguridad, porque este no se agota con solo acatar esas disposiciones legales, sino que es necesario que el empleador, como bien lo dice Alonso Olea (2000), por ser quien controla el lugar de trabajo, tome las acciones que permitan:

reducir al mínimo, según criterios de nuestra civilización y cultura y los medios tecnológicos que una y otra ofrecen, tanto la insalubridad como la peligrosidad del medio, reduciendo los riesgos del trabajo a los mínimos «aceptables» según estos criterios y adaptando su conducta así al paradigma del «empresario prudente», más exigente que el de la persona media o «normal» (Aparicio); en cuanto, por otro lado, está implicada en el trabajo, y la protegida es en sustancia, la persona del trabajador (p. 229).

Nuestra jurisprudencia ha determinado que tratándose de infortunios laborales, por presentarse estos durante la ejecución de un contrato de trabajo o como consecuencia de él mismo, la responsabilidad que atañe al empleador es la responsabilidad civil contractual. Así lo reconoció, con fecha 9 de diciembre de 2002, la Sala Civil Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República al resolver la Casación n.º 2142-2002 —en la cual se discutía el pago de una indemnización por daños y perjuicios reclamada por un trabajador minero, enfermo de silicosis—, cuando revocó la sentencia de vista, que había amparado la demanda sobre la base de considerarla un caso de responsabilidad extracontractual, y la declaró improcedente.

La Sala Civil Suprema sustentó su decisión expresando, entre otras, las considerativas siguientes:

Cuarto: Que, ya sobre el fondo de la cuestión controvertida, según la argumentación fáctica de la demandada, los daños se han manifestado al verse afectado al actor con la enfermedad profesional de silicosis, sufrida a causa de trabajos, los trabajos de excavación minera desprovistos de los aparatos de protección; Quinto: Que, de lo expuesto, se advierte que los Daños y Perjuicios sufridos por el actor se han producido en el marco de una relación contractual existente entre este en su condición de trabajador, y la Compañía Minera Huarón S. A., como su empleadora [...]; Sexto: Que, estando al considerando anterior dado que lo pretendido por el demandante está regulado por las reglas de la responsabilidad contractual o de inejecución de obligaciones, el actor debió tramitar su pretensión indemnizatoria mediante acción pertinente y no bajo los cauces de la responsabilidad extracontractual.

Debe tenerse en consideración, también, que la Corte Suprema de Justicia de la República, en el Acuerdo n.º 2 del I Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, realizado en Lima los días 4 y 14 de mayo de 2012, acordó lo siguiente:

Los Jueces que ejercen competencia en el marco de la Ley Procesal del Trabajo número 26636 y en la Nueva Ley Procesal del Trabajo número 29497 conocerán de las demandas de daños y perjuicios por responsabilidad contractual tanto por daño patrimonial, que abarca el lucro cesante y daño emergente, como por daño moral, especialmente en los casos de enfermedad profesional (Poder Judicial, 2013, p. 45).

De las citas antes transcritas podemos concluir que la responsabilidad civil del empleador por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales es de naturaleza contractual.

5.1. La antijuridicidad en los accidentes de trabajo y en las enfermedades profesionales

Según Taboada (2001), las conductas antijurídicas: «pueden ser típicas en cuanto previstas en abstracto en supuestos de hecho normativos, y atípicas, en cuanto a pesar de no estar reguladas en esquemas legales, la producción de las mismas viole o contravenga el ordenamiento jurídico» (p. 28).

Siguiendo el criterio citado, podemos decir que en la responsabilidad civil por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la antijuridicidad es típica porque implica el incumplimiento de una obligación inherente al contrato de trabajo, como es el brindar al trabajador las condiciones de higiene y seguridad que le permitan ejercer sus labores sin perjudicar su salud. Es por este motivo que, en principio, existe la presunción de responsabilidad patronal por los accidentes o enfermedades que el trabajador sufra o adquiera en su centro laboral, respectivamente.

Al respecto, el artículo 52 de la LSST establece la obligación del empleador de pagar las indemnizaciones por daños y perjuicios a las víctimas o sus derechohabientes por el incumplimiento de su deber de prevención que haya ocasionado accidentes de trabajo o enfermedades profesionales (Congreso de la República, 2011).

5.2. La relación causal en los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Está constituida por el nexo entre la conducta antijurídica y el daño causado. La relación causal permite establecer cuáles son los hechos determinantes del daño.

Al respecto, Beltrán (2004) nos dice lo siguiente:

la relación causal es de vital importancia porque nos permitirá determinar entre una gama de hechos vinculados a la verificación del daño, cuál es el «hecho determinante del daño» (determinándose al causante o responsable material), lo que nos acercará al «supuesto responsable jurídico del daño» (p. 956).

Entonces, la relación de causalidad permite vincular el daño con la conducta causante de este.

En el campo laboral, la relación causal exige, en primer lugar, la existencia del vínculo laboral y, en segundo lugar, que el accidente de trabajo o la enfermedad profesional se produzcan como consecuencia de la ejecución del trabajo realizado en mérito a ese vínculo laboral.

Para que exista nexo causal, es necesario que se pueda afirmar que el estado patológico del trabajador es una consecuencia necesaria de las circunstancias ambientales en que laboró; no obstante, si se tratara de accidentes o enfermedades no relacionadas con el trabajo, no existiría posibilidad de reclamar indemnización alguna al empleador.

5.3. Los factores de atribución en los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Según el Acuerdo 1 del VI Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional del año 2017 (Corte Suprema de Justicia de la República, 2017), el empleador, como garante de la seguridad del trabajador, siempre será responsable por cualquier evento dañoso para la vida o salud del trabajador.

Esta es, sin lugar a dudas una responsabilidad objetiva, por lo que ya no resulta necesaria la prueba de los factores de atribución previstos en el Código Civil (dolo, culpa inexcusable y culpa leve), sino solamente la ocurrencia del accidente de trabajo o enfermedad profesional y el daño sufrido.

Luego de eso, el juez graduará un monto indemnizatorio en función de la mayor o menor contribución de la conducta patronal a que ocurra el accidente.

Por ejemplo, será mucho menor el monto que pague un empleador que cumple con todos los estándares de seguridad y, sin embargo, ocurre un accidente, que otro empleador que infringe las normas de seguridad y salud en el trabajo y, a consecuencia de ello, un trabajador se accidenta.

5.4. El daño en los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Nuestro Código Civil no define el daño, por lo que, para responder a la pregunta **¿qué es el daño?**, se debe recurrir, en primer lugar, a la doctrina para luego formular una definición propia.

Según Taboada (2001):

Se entiende por daño la lesión a todo derecho subjetivo, en el sentido de interés jurídicamente protegido del individuo en su vida de relación, que en cuanto protegido por el ordenamiento jurídico, se convierte justamente en derecho subjetivo, esto es un derecho en el sentido formal y técnico de la expresión (p. 29).

Por nuestra parte, definimos el daño (como ya lo hicimos líneas arriba) como todo detrimento o lesión que en sus bienes jurídicos sufre un sujeto de derecho por acción u omisión de un tercero, pudiendo incidir este menoscabo en su esfera personal, patrimonial o ambas.

Ahora bien, la esfera personal está referida tanto al aspecto físico o mental del individuo como al entorno social dentro del cual se interrelaciona. Por su parte, la esfera patrimonial comprende los bienes materiales o inmateriales que conforman el patrimonio del sujeto afectado.

La presencia del daño debe ser fundamental, pues, de lo contrario, no habría nada que reparar o resarcir, por lo que no se constituiría, entonces, un problema de responsabilidad civil. En tal sentido, para que un daño sea reparable se exige que este sea cierto; no haya sido indemnizado anteriormente; que exista relación entre quien causa el daño y la víctima; y, finalmente, que este haya sido injusto.

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

a) El daño emergente

Está referido a los costos que ha originado la reparación del daño y los demás gastos que se vayan a ocasionar como consecuencia del evento perjudicial sufrido.

En el caso de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, podemos considerar dentro de este rubro los gastos de atención médica, hospitalización, cirugía, medicinas, servicios de apoyo al diagnóstico, rehabilitación, aparatos de prótesis y todos aquellos de naturaleza similar que resulten necesarios para la recuperación del trabajador, fuera total o parcialmente.

Sobre el daño emergente y su forma de calcularlo, Altamira (1989) nos dice lo siguiente:

a) DAÑO EMERGENTE. Tanto en la incapacidad parcial como en la total, el daño emergente significa el menoscabo que ha sufrido el patrimonio de la víctima, a causa del infortunio laboral: gastos sanatoriales o de internación, medicamentos, honorarios médicos, estudios radiográficos, análisis, tratamiento de rehabilitación, etcétera. Si el accidente resulta mortal, habrá que añadirle las erogaciones originadas por el sepelio. En las hipótesis expuestas, nos encontraremos, de ordinario, con las consecuencias económicas que han surgido a consecuencia de un daño, y por ende, su monto es fácilmente determinable. Basta con sumar distintos conceptos y se llegará a una cantidad cierta de dinero, porque se trata de un daño emergente actual. Pero en algunos casos será necesario continuar el tratamiento por un tiempo que suele no ser fácil de predecir; habrá entonces un daño emergente futuro, que es la secuela inevitable del hecho dañoso. Como su monto puede ser indeterminado, el juzgador habrá de establecerlo prudencialmente (pp. 159-160).

Por nuestra parte, consideramos que los gastos que origina el daño emergente no solo deben ser probados en principio, sino que deben justificarse en relación con el accidente o enfermedad. El trabajador afectado no debe incurrir en gastos excesivos o innecesarios, sino los razonables recomendados por la ciencia médica para el tratamiento de la contingencia que lo afecta.

b) El lucro cesante

Es el perjuicio económico o daño patrimonial que se configura como los ingresos dejados de percibir por el trabajador a consecuencia de la incapacidad para el trabajo producida por el accidente o la enfermedad profesional que adolece, la cual puede tener carácter temporal o permanente.

c) Daño moral

Como se ha dicho anteriormente, el daño moral es indemnizable en el caso de infortunios laborales, pues dicho resarcimiento, de acuerdo con el artículo 1322 del Código Civil, es procedente en los casos de responsabilidad contractual.

Aquí, somos de la opinión de que, al no existir actualmente ningún sistema de seguros que cubra el daño moral, resulta posible que este deba ser reclamado y reconocido en un proceso de indemnización por daños y perjuicios de carácter laboral.

d) Daño a la persona

Nuestro Código Civil contempla el daño a la persona en su artículo 1985, dentro del capítulo relativo a la «Responsabilidad extracontractual», motivo por el cual, al haberse determinado que la responsabilidad civil por enfermedades profesionales es de naturaleza contractual, opinamos que resulta improcedente reclamar indemnización alguna por esta clase de daño en sede laboral, pues los jueces de trabajo resultan incompetentes para conocer de tal pretensión.

5.5. Prueba y resarcimiento del daño

Según el artículo 1331 del Código Civil: «La prueba de los daños y perjuicios y de su cuantía también corresponde al perjudicado por la inexecución de la obligación, o por su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso» (Presidencia de la República, 1984, p. 437).

Aplicando la norma citada al ámbito de la responsabilidad por infortunios laborales, y siguiendo la teoría de la responsabilidad contractual imperante en nuestro medio, tenemos que el trabajador, además de probar el vínculo laboral por mandato del artículo 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, está obligado a probar que sufrió un accidente de trabajo o que adolece de la enfermedad profesional que alega, así como los daños sufridos como consecuencia de dichas contingencias. Si el trabajador no cumpliera con su carga probatoria, el empleador deberá ser absuelto.

Al respecto, el I Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral del año 2012, en el literal c) del Tema n.º 2, sobre el tema probatorio adoptó el acuerdo siguiente: «Que el trabajador debe cumplir con

probar la existencia de la enfermedad profesional, y el empleador, el cumplimiento de sus obligaciones legales, laborales y convencionales» (Poder Judicial, 2013, p. 51).

Por su parte, el empleador no podrá liberarse de responsabilidad invocando que actuó con la diligencia ordinaria para evitar que la contingencia laboral se presente, pues está obligado a pagar indemnizaciones a los trabajadores víctimas de las contingencias o a sus derechohabientes cuando fuera el caso, por mandato del artículo II del Título Preliminar y el artículo 53 de la LSST.

Distinto es el caso en que el trabajador ha probado el daño, pero no la cuantía de este. En este caso, el juez, aplicando el literal d) del Tema n.º 2 del I Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral del año 2012 (Poder Judicial, 2013), deberá establecerla en uso de la atribución conferida por el artículo 1332 del Código Civil, según el cual: «Si el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto preciso, deberá fijarlo el juez con valoración equitativa» (Presidencia de la República, 1984, p. 437).

6. CONCLUSIONES

1. La responsabilidad civil por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales tiene naturaleza contractual, pues se origina con ocasión del contrato de trabajo, en virtud del cual el empleador tiene el deber de proporcionar seguridad y protección al trabajador en el marco del desarrollo de la relación laboral.
2. En los casos de responsabilidad civil contractual derivada de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, el empleador no queda exento de responsabilidad, pues al tener el rol de garante de la seguridad y salud de sus trabajadores y en aplicación del principio de responsabilidad contenido en el artículo II del Título Preliminar de la LSST, le corresponderá asumir todas las

implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole como consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones o como consecuencia de ello.

3. En los casos de indemnización por daños y perjuicios derivados de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, podemos concluir que la carga probatoria del demandante no solo debe circunscribirse a acreditar la existencia de la enfermedad, sino que también deberá demostrar fehacientemente que su padecimiento se originó producto de la labor realizada o como consecuencia de las circunstancias ambientales a las que estuvo expuesto al efectivizar la prestación del servicio.

REFERENCIAS

- Alonso, M. (2000). *Derecho del trabajo* (19.^a ed.). Madrid: Civitas.
- Altamira, R. (1989). Accidentes y enfermedades de trabajo. En Hünicken, J. (ed.), *Manual de derecho de la seguridad social*. Buenos Aires: Astrea.
- Beltrán, J. (2004). Comentario del artículo 1329.º del Código Civil. En *Código Civil comentado* (t. 6). Lima: Gaceta Jurídica.
- Cabanellas de Torres, G. (2001). *Diccionario de derecho laboral* (2.^a ed.). Buenos Aires: Heliasta.
- Campos, D. (2012). *Diccionario de derecho laboral*. Bogotá: Temis.
- Comunidad Andina (2004). Decisión n.º 584, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Guayaquil: 7 de mayo de 2004. Recuperado de <http://www.sice.oas.org/trade/JUNAC/Decisiones/DEC584s.asp>
- Congreso de la República (2010). Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley n.º 29497. Lima: 13 de enero de 2010.

- _____(2011). Ley n.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Lima: 20 de agosto de 2011.
- _____(2012). Decreto Supremo n.º 005-2012-TR, Reglamento de la Ley n.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Lima: 25 de abril de 2012.
- Corte Suprema de Justicia de la República (2017). VI Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional. Lima: 18 de septiembre y 2 de octubre de 2017. Recuperado de <http://www.gacetajuridica.com.pe/boletin-nvnet/ar-web/VIPlenoJurisdiccionalSupremoLaboralyPrevisional.pdf>
- Deveali, M. (1964). *Tratado de derecho del trabajo* (t. 1). Buenos Aires: La Ley.
- Frescura y Candia, L. (1986). *Derecho paraguayo del trabajo y de la seguridad social* (3.ª ed.). Asunción: El Foro.
- López, J. y Blasco, J. F. (2019). *Curso de prevención de riesgos laborales*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Martínez, J. (1988). *Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social* (2.ª ed.). Buenos Aires: Astrea.
- Ministerio de Salud (2008). Resolución Ministerial n.º 480-08/MINSA. Lima: 14 de julio de 2008.
- _____(2010). Resolución Ministerial n.º 798-2010-MINSA. Lima: 14 de octubre de 2010.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2010). *Lista de enfermedades profesionales de la OIT (revisada en 2010)*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_150327.pdf
- _____(2013). *La prevención de las enfermedades profesionales*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_209555.pdf

Poder Judicial (2013). *I Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral*. Lima: Fondo Editorial del Poder Judicial. Recuperado de <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/1797b50041274631be03bf7bf7c8760a/I+Pleno+Jurisdiccional+Supremo+en+materia+Laboral.pdf?MOD=AJPERES>

Presidencia de la República (1984). Código Civil. Decreto Legislativo n.º 295. Lima: 25 de julio de 1984. Recuperado de <http://spij.minjus.gob.pe/notificacion/guias/CODIGO-CIVIL.pdf>

_____(1998). Decreto Supremo n.º 003-98-SA, que aprueba las Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo. Lima: 14 de abril de 1998. Recuperado de <http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2002/discapacidad/ds/003-98-sa.htm#:~:text=DECRETA%3A,Transitorias%20y%20cuatro%20Disposiciones%20Finales>.

Sala Civil Transitoria (2002). Casación n.º 2142-2002-Lima. Corte Suprema de Justicia de la República: 9 de diciembre de 2002.

Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria (2014). Casación n.º 4413-2014-Callao. Corte Suprema de Justicia de la República: 24 de noviembre de 2014. Recuperado de <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/2d36ee0043f85d3e9f1bbf009dcdef12/4413-2014.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=2d36ee0043f85d3e9f1bbf009dcdef12>

_____(2016). Casación Laboral n.º 4258-2016-Lima. Corte Suprema de Justicia de la República: 30 de septiembre de 2016.

_____(2017). Casación Laboral n.º 10398-2017-Lima. Corte Suprema de Justicia de la República: 18 de agosto de 2017.

Taboada, L. (2001). *Elementos de la responsabilidad civil*. Lima: Grijley.

Thayer, W. y Novoa, P. (1980). *Manual de derecho del trabajo* (t. 2). Santiago: Editorial Jurídica de Chile.