

# Revista Oficial del Poder Judicial

ÓRGANO DE INVESTIGACIÓN DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ

Vol. 10, n.º 12, julio-diciembre, 2019, 149-168

ISSN versión impresa: 1997-6682

ISSN versión electrónica: 2663-9130

DOI: <https://doi.org/10.35292/ropj.v10i12.28>

## La responsabilidad civil derivada de accidentes de trabajo

Civil liability derived from occupational accidents



CAROLINA AYVAR ROLDÁN  
Corte Superior de Justicia de Arequipa  
(Arequipa, Perú)

Contacto: [cayuar@pj.gob.pe](mailto:cayuar@pj.gob.pe)  
<https://orcid.org/0000-0002-7674-7034>

### RESUMEN

La responsabilidad civil derivada de accidentes de trabajo proviene de la relación trabajador-empleador, pues el empleador garantiza la protección de la vida, la salud y el bienestar de sus trabajadores en el centro de labores, y debe asumir las implicancias de orden económico o legal que se generen por estos, respondiendo por el daño ocasionado, sea este lucro cesante, daño emergente, daño moral y aun el daño a la persona, ya que la jurisprudencia ha establecido sus alcances. Sin embargo, dada la realidad en la actividad laboral respecto a las obligaciones, en especial de riesgo, esta supera largamente las previsiones doctrinarias

o jurisprudenciales, sobre todo para determinar el *quantum* indemnizatorio y establecer en cada caso la responsabilidad del empleador y la reparación del daño.

**Palabras clave:** responsabilidad civil, daño, trabajador, empleador, accidente de trabajo, prueba, *quantum* indemnizatorio.

## ABSTRACT

Civil liability resulting from work related accidents stems from the employer-employee relationship, since the employer undertakes to protect the life, health and welfare of his employees at the workplace and must assume the legal or economic implications produced by them, responding for the damages caused, regardless of whether such damages imply loss of profit, ensuing damages, moral damages and even personal harm, since the existing case law has established their scope. However, given the reality in the occupational realm, especially in relation to risky work obligations, it largely exceeds the doctrinal or jurisprudential provisions, particularly in terms of determining the amount of compensation and the establishment in each case, of the liability of the employer and the reparation of the damages.

**Key words:** civil liability, damages, employee, employer, occupational accident, evidence, amount of compensation.

Recibido: 04/05/19 Aceptado: 04/11/19

## 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la casuística judicial especializada en materia laboral es frecuente que se entablen demandas por indemnización de daños y perjuicios, derivadas de un accidente en la actividad laboral, no siempre de una actividad riesgosa o peligrosa, aunque en su mayoría sí. Aunque contamos con una ley que regula las normas y los alcances de la responsabilidad del empleador en estos casos, ni esta ni su reglamento establecen los alcances de dicha responsabilidad, como por ejemplo

cuál es su naturaleza jurídica, los tipos de responsabilidad, y mucho menos establece criterios para determinar el *quantum* indemnizatorio. Por ello es necesario acudir a las normas civiles para llenar los vacíos de la normatividad laboral; y aún así, sobre todo al determinar el monto indemnizatorio, resultan insuficientes estas disposiciones legales.

En este trabajo académico queremos responder precisamente a estas interrogantes y determinar los alcances de la responsabilidad derivada de accidentes de trabajo, haciendo un análisis de la normatividad, la jurisprudencia y la casuística.

## **2. CONCEPTO DE ACCIDENTE DE TRABAJO Y SUS ELEMENTOS**

Para iniciar el análisis del tema, es necesario en principio conocer lo que se entiende por accidente de trabajo; al efecto, el Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo n.º 005-2012-TR, lo define como:

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

La Corte Suprema de Justicia, mediante la sentencia recaída en la Casación Laboral n.º 1225-2015 Lima, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, señala que «se considerará accidente de trabajo como aquel que se produce dentro del ámbito laboral, tratándose normalmente de un hecho súbito y violento que ocasiona un daño psíquico o físico verificable en la salud del trabajador».

## 2.1. Elementos del accidente de trabajo

La misma sala suprema en la Casación Laboral n.º 4258-2016, que se ha emitido como precedente de obligatorio cumplimiento, establece que los elementos del accidente de trabajo son los siguientes:

- a) **Causa externa**, está referida al agente productor extraño a la víctima.
- b) **Instantaneidad**, se refiere al tiempo breve de duración del hecho generador.
- c) **Lesión**, son los daños sufridos por el trabajador como consecuencia del hecho.

## 3. NATURALEZA DE LA RESPONSABILIDAD

El Tribunal Supremo, en la Casación n.º 1225-2015 Lima, acoge la posición doctrinaria de Juan Carlos Cortés Carcelén sobre responsabilidad del empleador frente a los accidentes de trabajo, al manifestar que el trabajo es realizado conforme a las instrucciones del empleador con sometimiento a sus directrices respecto al modo, intensidad, tiempo y lugar, integrándose el trabajador a un todo organizado, el que no controla y, más bien, se encuentra impedido de establecer por sí mismo las medidas de seguridad necesarias para realizar su labor, por lo que ellas recaen en el empleador.

Es así que la responsabilidad del empleador se extiende a la protección íntegra del trabajador, su salud y seguridad, siendo suficiente con que el daño se produzca como causa de la prestación laboral para que se proceda al análisis de los demás elementos de la responsabilidad contractual a fin de determinar si el daño se deriva de un incumplimiento contractual del empleador. Por ende, la Corte Suprema concluye que la responsabilidad del empleador frente a un accidente de trabajo o enfermedad profesional es contractual.

Del mismo pensamiento de cuenta la Casación Laboral n.º 4258-2016-Lima, que señala que el deber de otorgar higiene y seguridad en el trabajo emana del contrato de trabajo. En ese sentido, su cumplimiento es de trascendencia superior y de simple obligación de una de las partes en un negocio jurídico; agrega que las medidas de seguridad e higiene muchas veces están contenidas en normas legales y reglamentarias, esto no desvirtúa el carácter contractual del deber de seguridad porque este no se agota con solo acatar estas disposiciones legales para reducir al mínimo los riesgos laborales. Por ello considera que la responsabilidad civil del empleador por incumplimiento de sus obligaciones es de carácter contractual.

Entonces dado que la relación laboral es de carácter contractual, en la que ambas partes tienen derechos y obligaciones, es claro que el incumplimiento de las obligaciones previstas por ley en materia de seguridad y salud por parte del empleador, determina responsabilidad y es de naturaleza contractual.

#### **4. RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR**

El empleador resulta responsable de las consecuencias en la salud y bienestar de sus trabajadores por accidentes de trabajo, más allá del seguro de riesgo que están obligados a contratar, pues deriva de su deber de prevención. Así, la Ley n.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, reconoce en su título preliminar los principios de prevención y de responsabilidad:

##### **a) PRINCIPIO DE PREVENCIÓN**

El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores

sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral.

#### **b) PRINCIPIO DE RESPONSABILIDAD**

El empleador asume las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole a consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones o a consecuencia de él, conforme a las normas vigentes.

En ese contexto, el deber esencial de todo empleador es cumplir las obligaciones fijadas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales, garantizando la protección, seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todo lo relacionado con el trabajo, lo que comprende evaluar, evitar y combatir los riesgos.

Para la Corte Suprema ya no es suficiente contar con un seguro para que asuma los daños del accidente, sino que el empleador o empresa deberá acreditar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, a fin de evitar su responsabilidad.

El artículo 53.º de la Ley n.º 29783 establece los alcances de la responsabilidad del empleador por incumplimiento de su deber de prevención: «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».

El citado artículo 53.º establece el deber de prevención que debe ejercer y ejecutar todo empleador, y en su artículo 54.º determina: «El deber de prevención abarca también toda actividad que se desarrolle durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, o en el desplazamiento a la misma, aun fuera del lugar y horas de trabajo». En esta misma línea de ideas tenemos que el Decreto Supremo n.º 005-2012-TR, reglamento de la ley antes mencionada, establece en su artículo 93.º:

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

Por lo señalado antes, queda claro que el deber de prevención y la responsabilidad del empleador se derivan precisamente de sus obligaciones en seguridad y salud en el desarrollo de las actividades cotidianas de los trabajadores, en especial de aquellos que realizan actividades de riesgo, por lo que el cumplimiento de las normas de seguridad tiene especial relevancia. De allí que el incumplimiento o el cumplimiento defectuoso de estas obligaciones acarrea responsabilidad civil por los daños que pudiera causar al trabajador.

Las obligaciones de seguridad y salud del empleador se hallan reguladas en el artículo 49.º de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo:

#### **Artículo 49. Obligaciones del empleador**

El empleador, entre otras, tiene las siguientes obligaciones:

- a) Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor, en el centro de trabajo o con ocasión del mismo.
- b) Desarrollar acciones permanentes con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes.
- c) Identificar las modificaciones que puedan darse en las condiciones de trabajo y disponer lo necesario para la adopción de medidas de prevención de los riesgos laborales.
- d) Practicar exámenes médicos cada dos años, de manera obligatoria, a cargo del empleador. Los exámenes médicos de salida son

facultativos, y podrán realizarse a solicitud del empleador o trabajador. En cualquiera de los casos, los costos de los exámenes médicos los asume el empleador. En el caso de los trabajadores que realizan actividades de alto riesgo, el empleador se encuentra obligado a realizar los exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral. El reglamento desarrollará, a través de las entidades competentes, los instrumentos que fueran necesarios para acotar el costo de los exámenes médicos.

- e) Garantizar que las elecciones de los representantes de los trabajadores se realicen a través de las organizaciones sindicales; y en su defecto, a través de elecciones democráticas de los trabajadores.
- f) Garantizar el real y efectivo trabajo del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, asignando los recursos necesarios.
- g) Garantizar, oportuna y apropiadamente, capacitación y entrenamiento en seguridad y salud en el centro y puesto de trabajo o función específica, tal como se señala a continuación:
  1. Al momento de la contratación, cualquiera sea la modalidad o duración.
  2. Durante el desempeño de la labor.
  3. Cuando se produzcan cambios en la función o puesto de trabajo o en la tecnología.

## **5. DE LA COMPETENCIA DE LOS JUZGADOS LABORALES**

El artículo 2.º, inciso 1.b, de la Nueva Ley Procesal del Trabajo establece que los jueces especializados de trabajo son competentes para conocer de los procesos sobre responsabilidad por daño patrimonial o extrapatrimonial, incurrida por cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios; y el Pleno Jurisdiccional Laboral del año 2000 estableció que:

la competencia de los jueces de trabajo para conocer y resolver las demandas de indemnización por daños y perjuicios originadas por el incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, considerando que este es un acto bilateral en que ambas



partes asumen obligaciones, y si en su ejecución se generan daños por dolo, culpa inexcusable o culpa leve que afecten a una de las partes, corresponde la indemnización por responsabilidad contractual.

Por lo que se concluye que los jueces laborales son competentes para conocer de los procesos sobre indemnización de daños y perjuicios derivados de accidentes de trabajo.

## **6. DE LOS ELEMENTOS DE LA RESPONSABILIDAD**

Al no contener el derecho del trabajo normas sustantivas que regulen el régimen jurídico sobre la responsabilidad contractual por incumplimiento de obligaciones derivadas del contrato de trabajo, resultan de aplicación las disposiciones contenidas en los artículos 1321.º al 1332.º del Código Civil.

Para la determinación o no de la existencia de la responsabilidad contractual del demandado, debe verificarse la concurrencia de los requisitos que la configuran, tales como el daño, la antijuricidad de la conducta dañosa, la relación de causalidad y el factor de atribución.

La Corte Suprema en el precedente contenido en la Casación n.º 4258-2016 conceptualiza estos elementos, a saber:

**Antijuricidad.** Está constituida por aquellas conductas que implican una violación del ordenamiento jurídico a través de hechos ilícitos, hechos abusivos o hechos excesivos. Esta antijuricidad siempre es típica, pues implica el incumplimiento de obligaciones previamente determinadas. Téngase en cuenta que el artículo 39 de la Ley n.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, señala las obligaciones del empleador, y por tanto su incumplimiento determinará la antijuricidad de su conducta.

En materia de responsabilidad contractual, el factor de atribución siempre será la culpa, que se clasifica en tres grados: culpa leve,

culpa grave o inexcusable y dolo. El artículo 1321.º del Código Civil señala: «Queda sujeto a la indemnización de daños y perjuicios quien no ejecuta sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve».

**Relación de causalidad.** Está constituida por el nexo entre la conducta antijurídica con el daño causado, y esta relación causal permite determinar cuáles son los hechos determinantes del daño.

**El factor de atribución.** Son aquellas conductas que justifican la transmisión de los efectos económicos del daño de la víctima al responsable de este.

**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 ese menoscabo en su esfera personal, patrimonial o ambas.

## 7. TIPOS DE DAÑO

- **Lucro cesante.** Son los ingresos dejados de percibir por el trabajador como consecuencia de la incapacidad para el trabajo, por el accidente sufrido.
- **Daño emergente.** Es el empobrecimiento que sufre el afectado con el daño en su patrimonio. Está referido a todo aquello que resulte necesario para la recuperación del trabajador.
- **Daño moral.** Afecta al aspecto sentimental o autoestima del dañado, es el llamado dolor interno.

En la responsabilidad contractual propiamente no se reconoce los daños a la persona que sí están reconocidos en la responsabilidad extracontractual; sin embargo, en el diario de los conflictos judicializados se aprecia que los trabajadores hacen especial énfasis en el reclamo del *daño a la persona*, sea como daño

biológico y psicológico, así como al proyecto de vida. Si bien tal daño no aparece regulado entre las posibilidades de cobro por responsabilidad contractual; sí está regulado en las disposiciones sobre responsabilidad extracontractual, más exactamente en el artículo 1985.º del Código Civil, sobre lo que al efecto indica Lizardo Taboada: «No obstante lo cual pensamos que el daño a la persona es también indemnizable en el campo de la responsabilidad civil contractual en nuestro sistema jurídico, pues no existe ninguna razón para limitar su aplicación únicamente al campo extracontractual» (2003: 68). En consecuencia, tratándose de responsabilidad contractual es posible reclamar el pago de daño a la persona. Sobre este último, Fernández Sessarego, en su artículo «Hacia una nueva sistematización del daño a la persona», sostiene que puede diferenciarse el daño psicosomático y el daño al proyecto de vida y en el primero considera al daño biológico y el daño a la salud o daño al bienestar.

Sobre el daño biológico el antes citado autor señala:

El daño biológico se identifica con la lesión, considerada en sí misma, causada en relación con algún aspecto de la mencionada unidad psicosomática de la persona víctima del daño. En el daño denominado biológico se compromete, en alguna medida, la integridad psicosomática del sujeto, de modo directo e inmediato, causándole heridas de todo tipo, lesiones varias, fracturas, perturbaciones psíquicas de diversa índole y magnitud (2003: 27).

La Ley de Seguridad y Salud señala el tipo de lesiones que puede ocasionar un accidente de trabajo. Según su gravedad, los accidentes de trabajo con lesiones personales pueden ser de estos tipos:

1. Accidente leve: Suceso cuya lesión, resultado de la evaluación médica, que 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:

- Total temporal: cuando la lesión genera en el accidentado la imposibilidad de utilizar su organismo; se otorgará tratamiento médico hasta su plena recuperación.
- Parcial permanente: cuando la lesión genera la pérdida parcial de un miembro u órgano o de las funciones del mismo.
- 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.

Por tanto, el daño biológico del trabajador, en atención a las lesiones que ha sufrido, puede ser leve, permanente o mortal, si a consecuencia del accidente pierde la vida.

### **7.1. El daño al proyecto de vida**

El mismo Fernández Sessarego sostiene:

Se designa como «proyecto de vida» el rumbo o destino que la persona otorga a su vida, es decir, el sentido existencial derivado de una previa valoración. El ser humano, en cuanto ontológicamente libre, decide vivir de una u otra manera. Elige vivenciar, preferentemente, ciertos valores, escoger una determinada actividad laboral, perseguir ciertos valiosos objetivos. Todo ello constituye el «proyecto de vida». Lo que la persona decide hacer con el don de su vida (2002: 25).

Asimismo, a decir de Lizardo Taboada, en lo relativo a la frustración del proyecto de vida:

pensamos que no se trata de cualquier posibilidad de desarrollo de una persona, que puede ser incierta, sino que deberá tratarse de la frustración de un proyecto evidenciado y en proceso de ejecución y desarrollo que se frustra de un momento a otro. No se debe confundir proyecto de vida con cualquier posibilidad respecto de la cual no exista ningún tipo de evidencia comprobada. Como tampoco se debe confundir proyecto de vida con las simples motivaciones de los sujetos (2003: 69).

Se concluye, por esto, que también son atendibles ante los órganos jurisdiccionales el pago de indemnizaciones por daño a la persona, más aun si se trata de accidentes de trabajo donde la salud y el bienestar del trabajador se ven afectados.

## **7.2. Sobre el daño por lucro cesante**

En referencia al lucro cesante, este se encuentra constituido como renta o ganancia frustrada o dejada de percibir (Taboada 2003: 62), daño que puede ser resarcido dentro de las responsabilidades contractual, como lo señala el artículo 1321.º del Código Civil. Se tiene que la doctrina ha aceptado de forma amplia que está constituido por:

[la] ganancia dejada de obtener o pérdida de ingresos [...] Este daño tiene en su propia naturaleza una dosis de incertidumbre, pues la realidad es que no se llegó a obtener la ganancia, por eso hay que manejarse en términos de cierta probabilidad objetiva, de acuerdo con las circunstancias concretas para evitar que bajo este daño pretenda el perjudicado obtener la compensación por pérdidas que nunca se hubieran producido (Reglero 2008: 330).

Sobre ello debe tenerse presente que nos encontramos ante un caso de indemnización por daño patrimonial, y no de cobro de remuneraciones.

La Corte Suprema se ha pronunciado al respecto en la Casación Laboral n.º 992-2012 Arequipa, de fecha 3 de setiembre de 2012, en que la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente, en su undécimo considerando, indica:

Que, siendo así, es necesario puntualizar que no existe derecho a remuneraciones por el período no laborado, interpretación que también es concordante con el criterio del Tribunal Constitucional respecto de este derecho constitucional, lo cual, obviamente, no implica negar que efectivamente pueda existir clara verosimilitud sobre la existencia de daños al impedirse el ejercicio de los derechos del trabajador, los mismos que deben ser evaluados e indemnizados, según los hechos de cada caso concreto y ante el juez y vía procedimental predeterminados por ley.

En atención a dicha jurisprudencia, y como se ha expresado anteriormente, no corresponde calcular el derecho reclamado de modo matemático, sino considerarlo como referente para la determinación del *quantum* indemnizatorio, en aplicación de lo previsto en el artículo 1332.º del Código Civil.

De otro lado, la Casación Laboral n.º 12263-2014-Arequipa, de fecha 11 de mayo de 2016, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, señala en su fundamento décimo segundo:

En ese sentido, las figuras jurídicas antes señaladas tienen naturaleza jurídica distinta, mientras que el lucro cesante es una forma de daño patrimonial que consiste en la pérdida de una ganancia legítima o de una utilidad económica como consecuencia del daño; las remuneraciones devengadas son las remuneraciones que el trabajador no pudo cobrar por falta de contraprestación efectiva de trabajo, tiene naturaleza retributiva y no indemnizatoria a diferencia del primero, lo que implica establecer una diferencia conceptual y de categoría jurídica, cuyo resarcimiento y *quantum* debe efectuarse teniendo en cuenta el artículo 1332.º del Código Civil que señala:

«Si el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto preciso, deberá fijarlo el juez con valoración equitativa».

Por ello, en la actividad judicial, el monto de las remuneraciones dejadas de percibir solo es referencial para establecer la indemnización, y al parecer esto colisiona con el contenido estricto de lucro cesante.

### **7.3. Sobre el daño moral**

Manuel Tafur citando a Carlos Fernández Sessarego señala respecto al daño moral:

El llamado daño moral, en cambio, no compromete la libertad del sujeto sino que es un daño sicosomático que afecta la esfera sentimental del sujeto en cuanto su expresión es el dolor, el sufrimiento. Es, por lo tanto, un daño que no se proyecta en el futuro, que no está vigente durante la vida de la persona. Por el contrario, las consecuencias del daño moral tienden a disiparse y a desaparecer, por lo general, con el transcurso del tiempo (s. f.: 14).

Esto quiere decir que el daño moral se caracteriza por su eventualidad, su temporalidad, y no se proyecta en el futuro, pues escaparía de la esfera del daño moral para convertirse en un daño psicosomático. Así lo indica Fernández Sessarego cuando expresa «que tales repercusiones pueden expresarse a través de un daño emocional, pasajero o transitorio, designado tradicionalmente como “daño moral”, o puede derivar en un transtorno mental, en una patología que puede llegar a ser duradera (2002: 28).

## **8. INTERPRETACIÓN JURISPRUDENCIAL**

La Corte Suprema en el precedente en la Casación Laboral n.º 4258-2016 Lima ha establecido una interpretación del antes citado artículo 53.º de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, que más constituye una presunción *iuris tantum*:

Probada la existencia del daño sufrido por el trabajador, a consecuencia de un accidente de trabajo debe atribuirse el mismo al incumplimiento por el empleador de su deber de prevención, hecho que genera la obligación patronal de pagar a la víctima o sus derechohabientes una indemnización que será fijada por el juez conforme al artículo 1332 del Código Civil, salvo que las partes hubieran aportado pruebas documentales o periciales sobre el valor del mismo.

## **9. SOBRE LA PRUEBA EN EL PROCESO SOBRE INDEMNIZACIÓN Y EL *QUANTUM INDEMNIZATORIO***

En los procesos sobre indemnización por accidentes de trabajo, resalta la importancia de la prueba de parte del trabajador primero respecto a la existencia del vínculo laboral y luego del daño (art. 23.3 NLPT).

Conforme lo señala el artículo 23.1 de la NLPT, «la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos»; y conforme la Corte Suprema lo ha expresado en la Casación n.º 2660-2006-Lima: «La carga de la prueba o llamada también “onus probandi” consiste en que quien tiene la titularidad de la carga de la prueba es la parte que persigue los efectos jurídicos en función de los hechos que sustentan su pretensión».

Entendiéndose al medio de prueba, según Rodríguez Espejo, «como la persona o caso y, excepcionalmente, también los hechos que suministran al órgano jurisdiccional del Estado los conocimientos necesarios para que pueda determinar la verdad o falsedad jurídica de un tema de prueba» (Hinostroza 2010: 25); es decir, que las partes se hallan obligadas a probar sus alegaciones a efectos de que el juzgador pueda decidir sobre las pretensiones propuestas y la contradicción formulada.



El reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en su artículo 94.º establece que «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».

Sin embargo, como ya se ha indicado, la Corte Suprema ha manifestado que existe más bien una presunción de la responsabilidad del empleador por incumplimiento de las normas de seguridad y salud, y más competará a este probar que cumplió con las normas y pese a ello ocurrió el accidente.

En este tipo de procesos son importantes las investigaciones policiales sobre el accidente, la historia clínica del trabajador luego del accidente de trabajo, los informes médicos sobre las dolencias o secuelas del accidente, los informes psicológicos y psiquiátricos sobre la salud psíquica del trabajador; pero estos no demuestran matemáticamente la intensidad del daño ni son traducidos estos daños en términos económicos, en especial si se trata del daño moral o el daño a la persona. Por estos motivos corresponde al juzgador fijar el monto indemnizatorio teniendo en cuenta lo previsto en el artículo 1332.º del Código Civil (tal como la jurisprudencia también lo ha determinado). A mi parecer, muchas veces las decisiones jurisdiccionales tienen un carácter subjetivo más que uno objetivo, al verse limitadas al fijar los parámetros para establecer el *quantum* indemnizatorio, por lo que se requiere de mayor jurisprudencia al respecto, o tal vez mejores alcances legales que regulen este extremo de la responsabilidad contractual derivada de accidentes de trabajo.

El artículo 1322.º del Código Civil que señala: «El daño moral, cuando él se hubiera irrogado, también es susceptible de

resarcimiento» y el artículo 1332.º del citado código establece que «Si el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto preciso, deberá fijarlo el juez con valoración equitativa». Respecto a este tema, el I Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral Lima-2012 ha indicado sobre la forma de señalar el *quantum* indemnizatorio: «En cuanto al daño moral, si bien *prima facie*, no es posible su estimación crematística, no obstante, a efecto de no dejar sin reparación este tipo de daño, surge la necesidad operacional de intentar una cuantificación pecuniaria, con arreglo al ya citado artículo 1332 del Código Civil».

De tal forma que queda a criterio del órgano jurisdiccional, atendiendo, por supuesto, a los medios probatorios aportados, el fijar el *quantum* indemnizatorio; sin embargo, considero que es necesario contar con parámetros normativos que nos permitan establecer objetivamente los montos indemnizatorios, aunque no pienso que deban ser tasados como ocurre en la legislación comparada como la española.

## 10. CONCLUSIONES

1. El incumplimiento de las obligaciones del empleador en materia de seguridad y salud genera responsabilidad civil y esta es de naturaleza contractual.
2. En la línea de la responsabilidad civil, el trabajador que ha sufrido un accidente de trabajo puede reclamar todos los daños sufridos como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones de seguridad y salud por parte del empleador.
3. Existe una presunción de responsabilidad del empleador por incumplimiento de su deber de prevención, tratándose de accidentes laborales. Se encuentra obligado este a probar el cumplimiento de sus deberes y en todo caso la responsabilidad del trabajador en el hecho ocurrido.

4. La fijación del *quantum* indemnizatorio obedece a la probanza que haya efectuado el trabajador en el proceso, y en todo caso el juzgador deberá aplicar el artículo 1332.º del Código Civil.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- FERNÁNDEZ SESSAREGO, Carlos (2002). «Apuntes sobre el daño a la persona». *Ius et Veritas*, 25, 14-38. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16195/16612>
- \_\_\_\_ (2003). «Deslinde conceptual entre “daño a la persona”, “daño al proyecto de vida” y “daño moral”». *Foro Jurídico*, 2, 15-51.
- HINOSTROZA MINGUEZ, Alberto (2010). *Derecho procesal civil*. Tomo III. Lima: Jurista Editores.
- PODER JUDICIAL (2007). *Casación n.º 2660-2006 Lima*. Sala Constitucional y Social Transitoria. Lima: 11 de abril de 2007.
- \_\_\_\_ (2012). *Casación Laboral n.º 992-2012 Arequipa*. Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente. Lima: 3 de setiembre de 2012.
- \_\_\_\_ (2016a). *Casación Laboral n.º 1225-2015 Lima*. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. Lima: 7 de abril de 2016.
- \_\_\_\_ (2016b). *Casación Laboral n.º 12263-2014-Arequipa*. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. Lima: 11 de mayo de 2016.
- \_\_\_\_ (2016c). *Casación Laboral n.º 4258-2016 Lima*. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. Lima: 30 de setiembre de 2016.
- REGLERO CAMPOS, Fernando (coord.) (2008). *Tratado de responsabilidad civil*. Tomo I. Navarra: Thomson-Aranzadi.

TABOADA CÓRDOVA, Lizardo (2003). *Elementos de la responsabilidad civil*. 2.<sup>a</sup> edición. Lima: Grijley.

TAFUR MARQUEZ, Manuel Omar (s. f.). «Daño a la persona o daño moral». Recuperado de <http://img7.xooimage.com/files/0/9/0/motm004-f68f7f.pdf>