



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

La Responsabilidad Laboral en los Accidentes de Trabajo en Lima Norte

TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR:

Jean Omar Huerta Rosado

ASESOR:

Mg. Eleazar Armando Flores Medina

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Laboral

LIMA-PERÚ

2017

Paginas al Jurado

Mg. Liliam Lesly Castro Rodríguez

Presidente

Mg. Henry Eduardo Salinas Ruiz

Secretario

Mg. Eleazar Armando Flores Medina

Vocal

Dedicatoria

A mis queridos padres Omar Huerta Justo y Edita Rosado Timoteo, por todo el amor, apoyo moral y económico para cumplir mis metas.

A mi gran hermano Kling Huerta Rosado por su apoyo incondicional y su interminable paciencia.

Agradecimiento

A todos mis maestros de la Facultad de Derecho, quienes en cada me clase me encaminaron a seguir firme en este apasionante mundo del derecho.

A mis asesores quienes pacientemente me orientaron hasta la finalización del presente trabajo de investigación.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Jean Omar Huerta Rosado, con DNI N° 48348976, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Derecho, Escuela de Derecho, declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de cita y referencias para las fuentes consultadas, por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiado, es decir, no ha sido publicada ni presentada con anterioridad para obtener grado o título profesional alguno.
4. Los datos, presentados en los resultados son reales no han asidos falseados, duplicados ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la presente tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

En tal sentido de identificar fraude plagio, auto plagio, piratería o falsificación asumo la responsabilidad y la consecuencia que de mi accionar deviene, someténdome a las disposiciones contenidas en las normas académicas de la universidad César Vallejo.

Lima, diciembre del 2017

.....

Jean Omar Huerta Rosado

DNI: 48348976

Presentación

Señores miembros del Jurado:

La presente investigación titulada “La Responsabilidad Laboral en los Accidentes de Trabajo en Lima Norte”, que se pone a vuestra consideración tiene como propósito determinar la responsabilidad laboral en los accidentes de trabajo en Lima Norte; La investigación adquiere importancia porque hace un estudio de un problema que se origina ante el aumento desmedido de los accidentes de trabajo en el sector de la industria y construcción civil de Lima Norte, donde el trabajador víctima del accidente de trabajo representa la parte más débil, se encuentra en un estado de desprotección y abandono, tanto por el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo y del Ministerio Público.

Así, en cumplimiento con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, la investigación ha sido estructurada de la siguiente forma: en el primer capítulo introducción, se desarrolla la aproximación temática, trabajos previos o antecedentes y la formulación del problema estableciendo en este último el problema de investigación, los objetivos, los supuestos jurídicos generales y específicos y la justificación. En el segundo capítulo, se aborda el método empleado, en el que se sustenta porqué esta investigación se ha realizado siguiendo el enfoque cualitativo, con un tipo de estudio básico a la luz del diseño de la Teoría Fundamentada. Seguidamente, en el tercer capítulo se detallan los resultados obtenidos, los mismos que permitirá arribar a las conclusiones (capítulo quinto) y las respectivas recomendaciones (capítulo sexto), todo ello con los respaldos bibliográficos (capítulo séptimo) y las evidencias contenidas en el anexo del presente trabajo de investigación.

El autor

Índice

Paginas al Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	1
Aproximación Temática	2
Trabajos Previos	3
Teorías Relacionadas al Tema	8
Formulación del Problema	43
Problema general	44
Justificación del Estudio	44
Objetivo	45
Supuesto Jurídico	46
II. MÉTODO	48
2.1 Tipo de Estudio	49
2.2 Diseño de Investigación	49
2.3 Caracterización de Sujetos	49
2.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez	50
2.5 Métodos de Análisis de Datos	51
2.6 Tratamiento de la información: Unidades Temáticas, Categorización	52
2.7 Aspectos Éticos	52
III. RESULTADOS	53
IV. DISCUSIÓN	63
V. CONCLUSIÓN	68
VI. RECOMENDACIONES	70
VII. REFERENCIAS	72
VIII. ANEXOS	76
ANEXO N°01 - MATRIZ DE CONSISTENCIA	77

ANEXO N°02 - FICHA DE VALIDACION DE GUIA DE ENTREVISTAS	78
ANEXO N°02-A- GUIA DE ENTREVISTA	81
ANEXO N° 03-A - GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL	109

Índice de Siglas y Acrónimos

C.C.	Código Civil	16
L S S T	Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.	5
S S T	Seguridad y Salud en el Trabajo.	2
L P C L	Ley de Productividad y Competitividad Laboral	8

Índice de Tablas

Tabla 1 Caracterización de sujetos	49
Tabla 2 Unidad temática categoría y subcategoría	51
Tabla 3 Codificación de los entrevistados	53

Resumen

La tesis, es un estudio de enfoque cualitativo sobre la responsabilidad laboral en los accidentes de trabajo en Lima Norte; cuyo objetivo general, principalmente, determinar la responsabilidad laboral en los accidentes de trabajo en Lima Norte. Metodológicamente, siguió la investigación básica y el diseño de la Teoría Fundamentada. Para la recolección de datos se empleó la técnica de la entrevista y el análisis de fuente documental, los cuales fueron validados previamente por juicio de expertos. Asimismo, para el análisis de la información se utilizó el método deductivo, inductivo, descriptivo y el método exegético; en consecuencia, expuesto los resultados se pudo concluir: Que la responsabilidad laboral en los accidentes de trabajo es aquella responsabilidad que surge como consecuencia del accidente de trabajo, donde concurren conjuntamente tres clases de responsabilidad las cuales abarcan las ramas del Derecho Laboral Administrativo, Civil y Penal; siendo que, quien asume la responsabilidad del accidente de trabajo es el empleador, debiendo de indemnizar los daños y perjuicios que el trabajador presente como consecuencia del accidente de trabajo por incumplir el deber legal de prevención; por otro lado, se determinó que en la práctica la responsabilidad penal, es de difícil determinación debido a la falta de una adecuada intervención del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que informa deficientemente, imposibilitando el ejercicio de la acción penal en Lima Norte, por el delito tipificado en el artículo 168 A del Código Penal que tipifica el delito de Atentados contra la Condiciones de Seguridad e Higiene Industrial.

Palabras claves: Derecho laboral, Accidente de Trabajo, Indemnización, Seguridad y Salud en el Trabajo y Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Abstract

The thesis is a qualitative approach study on labor liability in work accidents in Lima Norte; whose general objective, mainly, to determine the labor responsibility in work accidents in Lima North. Methodologically, he followed the basic research and the design of the Grounded Theory. For data collection, the interview technique and the documentary source analysis were used, which were previously validated by expert judgment. Likewise, the deductive, inductive, descriptive method and the exegetical method were used to analyze the information; consequently, exposed the results it was possible to conclude: That the labor responsibility in the work accidents is that responsibility that arises as a consequence of the work accident, where together three classes of responsibility which cover the branches of Labor, Administrative, Civil and Penal; being that, who assumes the responsibility of the work accident is the employer, having to compensate the damages and damages that the worker presents as a consequence of the work accident for not complying with the legal duty of prevention; On the other hand, it was determined that, in practice, criminal responsibility is difficult to determine due to the lack of adequate intervention by the Ministry of Labor and Employment Promotion, which reports poorly, making it impossible to carry out criminal proceedings in Lima Norte, the offense established in article 168 A of the Criminal Code that typifies the offense of Attempted against the Conditions of Safety and Industrial Hygiene.

Key words: Labor Law, Work Accident, Compensation, Occupational Health and Safety and Occupational Health and Safety Law.

I.INTRODUCCIÓN

Aproximación Temática

El derecho laboral es un de las ciencias jurídicas que más cambios ha tenido en los últimos años, por ser concebida como una ciencia en desarrollo, al ser así, va cambiando su legislación según la realidad que afronta nuestra sociedad; puesto que, en los últimos años el boom de la construcción civil y el desarrollo económico en nuestro país, es imperante analizar todas las figuras jurídicas que aparecen dentro del derecho laboral como se muestra en el presente trabajo de investigación, donde el tema de la responsabilidad laboral en los accidentes de trabajo es uno de los temas que mayor preocupación ha tenido, pues es de verse, cuando ocurre un accidente de trabajo el ciudadano de a pie (clase trabajadora) no tiene conocimiento de las implicancias que acarrea un accidente trabajo, menos de los derechos y beneficios que le asisten.

Siendo así, a modo de reflexión cabe mencionar el ultimo incendio del Centro Comercial las Malvinas, ocurrido el 22 de junio del presente año, según la información del diario de La República en dicho incendio resultaron heridas 89 personas, a su vez este incendio cobró la vida de dos inocentes trabajadores que se encontraban trabajando dentro del centro comercial sujetos a una explotación laboral semejante la era de la esclavitud, lo que motivó a que la ciudadanía se plantee las siguientes interrogantes ¿Quiénes son los responsables? ¿Cuáles son las implicancias de esta responsabilidad? ¿Qué tipo de responsabilidad existe luego de un accidente de trabajo?; lo mencionado pese a que ya se encuentra establecido en nuestra Legislación laboral, así como, en el Código Civil, Código Penal y la norma especial la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante LSST).

En ese sentido, se tiene en cuenta que el rol del Estado en cuanto a la Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante SST) ha sido muy importante; en vista que, permitido que los accidentes laborales y las enfermedades ocupacionales disminuyan en gran proporción; sin embargo, como es de advertir, la LSST tiene como base el comportamiento de los trabajadores, por tal , ha tenido problemas en su eficaz implementación, debido a que esta Ley por su naturaleza es puramente

preventiva; sin embargo, proponemos que el rol del Estado debiera ser educadora, es decir, debe tener un enfoque a que el trabajador adquiera conocimientos básicos de SST, en la educación secundaria; y, no como lo que sucede a la luz de la actualidad, cuando el trabajador se está insertando al ámbito laboral, teniendo como consecuencia, que su aprendizaje a nivel preventivo de accidentes no es el esperado para salvaguardar su integridad física.

Por lo expuesto, el presente trabajo de investigación pretende analizar la Responsabilidad Laboral en los Accidentes de Trabajo (en adelante RLAT), pero tomando más importancia al tema de la responsabilidad del empleador, sin dejar de analizar la responsabilidad del trabajador frente al accidente de trabajo.

Trabajos Previos

Se advierte, que la corriente del derecho laboral en el Perú es proteccionista del trabajador; por tal, se ha tomado en cuenta los trabajos de investigaciones que tratan sobre la responsabilidad del empleador; por tal, en el presente trabajo de investigación se tomó como antecedentes investigaciones nacionales y extranjeras; así como, Leyes nacionales y extranjeras; del mismo modo se usó la doctrina por tener afinidad y relación al tema investigado.

Acuña (2017), en su investigación titulada *“Los límites de la responsabilidad del empleador en el pago de indemnización por daños y perjuicios por accidente de trabajo”*, para optar el grado de segunda especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, por la Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú, en su investigación de enfoque cualitativo, concluyó lo siguiente:

La responsabilidad del empleador, debe entenderse como una responsabilidad específica del derecho laboral, que comporta elementos del derecho común, pero que deben ser analizados a la luz de los principios del derecho del trabajo. Por otro lado, respecto a los límites de la responsabilidad del empleador, estos se encuentran determinados por el daño a reparar; y por los descuentos que pueda aplicar en atención a las demás coberturas que brinda el sistema de reparación. Lo contrario, es decir, establecer un límite cuantitativo, implicaría colocar valor al

incumplimiento del deber de prevención. Asimismo, la jurisprudencia peruana no ha encontrado un consenso en la técnica de aplicación de los instrumentos reparadores del daño en el accidente de trabajo. Aunado a ello, la falta de una debida motivación impide que se repare de forma correcta y total a los trabajadores afectados.

Esta investigación deslumbra la necesidad de entender que el derecho laboral es una ciencia independiente, que a la fecha la falta de motivación y consenso de la técnica de aplicación de los instrumentos reparadores del daño en el accidente de trabajo, crea una situación de desprotección al trabajador.

Lengua (2013), en su tesis titulada “La reubicación del trabajador por accidente de trabajo y enfermedad profesional: naturaleza jurídica, su impacto sobre las facultades empresariales de extinción del contrato de trabajo y alcances sobre la exigibilidad del derecho”, para optar el grado de Magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en la Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú, cuya investigación siguió un enfoque cualitativo, en la cual llegó a la siguiente conclusión:

Existen tres etapas en la evolución del Derecho del Trabajo en relación a los riesgos profesionales: *La primera*, integrada por las normas que pretendían garantizar la reparación de los daños producidos por el infortunio, través de enfatizar el deber de indemnización del empleador, esto es mediante el establecimiento de sistemas de aseguramiento obligatorio para cubrir la responsabilidad civil del empleador; *segundo*, los que pretenden las normas previsionales dando cabida a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, a fin de asimilar estos casos a los estados de necesidad que deben ser asistidos por la Seguridad Social. *última etapa*, donde se entendió que el resarcimiento y asistencialismo es insuficiente para encarar las consecuencias del accidente de trabajo y la enfermedad profesional, de lo se trata es de evitar la exclusión social del trabajador afectado, procurando de la mejor manera posible su permanencia en el mundo del trabajo considerando su situación de ciudadano en

concordancia con los modelos sociales asumidos y los textos constitucionales modernos.

Esta investigación nos permite entender las etapas de evolución de los riesgos profesionales, permitiendo determinar la existencia de la necesidad de reincorporación al trabajador víctima de un accidente de trabajo en la misma empresa o en otra que le permita su libre desarrollo, entendiendo así que la indemnización por daños y perjuicios solo es una simple etapa para llegar al bienestar del trabajador.

Canova y Ayvar (2017), en el análisis de la sanción penal en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; los autores plantean: *en el caso que el empleador cumpla con todas las obligaciones prescritas por la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; y, por la acción del trabajador se produce un accidente de trabajo ¿es igualmente responsable el trabajador igual que el empleador?*; los autores referidos quienes afirman que si el empleador cumple con lo establecido en la norma y la causa del accidente le es atribuible al trabajador, al empleador no se le podría atribuir una responsabilidad penal.

De la doctrina en referencia se aprecia que Ley N° 3022, Ley que modifica LSST, en su última disposición modificatoria establece que el empleador no será responsable penalmente, en caso que la causa del accidente de trabajo obedezca a conducta negligente del trabajador.

Paredes (2013) en su obra titulada “*Seguridad y Salud en Trabajo*”, en la cual desarrolló el Principio de Prevención, llegó a restablecer que el empleador tiene la posición de garante, ello implica que debe garantizar las condiciones de SST de sus trabajadores y también de aquellos que no tengan vínculo laboral. Desde luego, el autor realiza una crítica a este principio, porque, considera que exonera la responsabilidad al trabajador respecto del deber de prevención; en vista que, la obligación en la SST es tripartita (el Estado, el empleador y el trabajador) conjuntamente son los responsables por velar por la SST; asimismo, sostiene que no tiene sentido que el empleador se preocupe por implementar el mejor sistema de SST si la colaboración del trabajador no es casi nula; llegando a la conclusión

que la capacitación de los trabajadores es indispensable, pero si la actitud negligente del trabajador persiste se le puede despedir; puesto que, el incumplimiento de las normas de la SST constituyen una falta grave que puede justificar su despido.

Casación N°18190-2016 -LIMA, en ésta casación el supremo colegiado estableció: que en caso de tratarse de un accidente de trabajo por responsabilidad contractual, se aplica supletoriamente el C.C; asimismo, exige que la conducta sea antijurídica, exista la relación de causalidad, el daño y el factor de atribución; por otro lado, establece claramente: que corresponde al demandante demostrar el daño y la negligencia del demandado en el cumplimiento de sus obligaciones para atribuirle una conducta antijurídica, para que pueda responder por el incumplimiento de su deberes.

Esta Casación, deja en claro que para atribuirle al empleador el incumplimiento de las normas de SST, es necesario que el trabajador demuestre la negligencia del empleador en su incumplimiento; en ese sentido, establece que la situación del empleador frente a un accidente de trabajo debe ser considerado diferente cuando éste haya realizado y garantizado todas las acciones para implementar las condiciones de SST y así evitar los accidentes de trabajo, Si pese a ello, ocurre tal accidente le será atribuible al trabajador por su actuar negligente.

Sosa (2016) en su tesis titulada *“La ausencia de uniformidad de criterios de cuantificación de daños no patrimoniales en las sentencias fundadas de indemnización por daños y perjuicios en la provincia de Trujillo en el Bienio (sic) 2013- 2014”*, para optar por el título de abogada de la Universidad Nacional de Trujillo, concluyó lo siguiente:

Los principales criterios de cuantificación o valoración para determinar el monto indemnizatorio en los daños no patrimoniales, por responsabilidad extracontractual, que se verifica en las sentencias fundadas de indemnización por daños y perjuicios en la provincia de Trujillo, en el Bienio 2013-2014, son el criterio de la Equidad y el criterio de Lesión al bien jurídico; por el criterio de equidad, se busca una valoración discrecional en base a la sana prudencia del Juez, el segundo criterio apunta a valorar la magnitud del daño causado, esto es una cuantificación respecto de cuanto ha

afectado al entorno psíquico, emocional o sentimental de la persona perjudicada
(p.120)

Macías (2013) en su tesis titulada “*Evaluación del cumplimiento de la norma oficial mexicana nom-020-stps-2002, recipientes sujetos a presión y calderas, funcionamiento- condiciones de seguridad, aplicable al generador de vapor de la Fes-Zaragoza*”, para optar el título de Ingeniero Químico Universidad Nacional Autónoma De México, con respecto a la SST mencionó lo siguiente:

La seguridad, como otros conceptos genéricos, tiene una acepción amplia y no exenta de subjetividad, palabras seguro e inseguro son adjetivos que aplicamos con menuda ligereza a situaciones de la vida, sin que nuestra apreciación responda a un análisis riguroso de aquello que juzgamos; tal análisis, es casi siempre imposible de efectuar porque en él concurren situaciones no regidas por leyes físicas, sino por la decisión de personas. Lo otro es la propia naturaleza, a través de sus agentes meteorológicos, sismo tectónico entre otros; por tal es obvio que el factor humano y el elemento natural van a estar siempre presentes en todas las actividades, incluidas las industriales, pero en éstas cabe reducir la incertidumbre propiamente industrial hasta límites muy bajos, acordes con los principios de protección que deben inspirar la Seguridad Industrial como técnica.

Esta investigación nos permite entender que la seguridad no puede ser entendida con un concepto estático; puesto que, la seguridad no obedece a leyes físicas - estáticas, sino, por lo contrario, se aplica a situaciones de la vida cotidiana relacionadas al comportamiento y las decisiones del trabajador.

Muñoz (2014), al tratar el tema de la “*Culpa Inexcusable*”, explica a modo de ejemplo, con un caso en concreto: un trabajador realizaba sus labores en la altura y el prevencionista de la obra se percata que el trabajador no se encontraba enganchado en su línea de vida, asimismo, el capataz de obra; el prevencionista regaña a los trabajadores por no hacer el enganche; no obstante, los trabajadores haciendo caso omiso a las indicaciones dadas y las advertencias con la idea y convicción que al engancharse a la línea de vida resultaría fastidioso para el desempeño de sus actividades, deciden no realizara la acción advertida; siendo

que, en esas circunstancias el trabajador se desploma y cae de tal altura , teniendo como consecuencia por el accidente fracturas que lo dejan incapacitado de por vida.

Bajo este ejemplo el autor menciona, que si bien es cierto el accidente le es atribuible al trabajador por su actuar negligente de no acatar las medidas de seguridad, en salvaguarda de su integridad física, el empleador no podrá excusarse de a responsabilidad y siempre será responsable por el accidente; puesto que, constituye un accidente de trabajo donde el empleador como medida preventiva debió sancionar al trabajador por su accionar negativo antes de que se produzca el accidente.

De lo expuesto, por el referido autor se llega a comprender que al empleador se le atribuye una responsabilidad leonina, porque no solo está sujeto a un deber de diligencia en los estándares normales, sino se le exige una diligencia extraordinaria, debido a que se le considera la parte más fuerte de la relación laboral y por lógica con mayor poder económico.

La legislación chilena Ley N° 16744 (promulgada por el Ministerio de Trabajo) el cual establece Normas Sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, en cuyo artículo N° 70, ha establecido que en caso que la causa del accidente sea por el actuar de una negligencia inexcusable del trabajador; es decir, por una acción descuidada que no admite una excusa y crea un peligro para sí mismo o para terceros, se le deberá aplicar una sanción aun cuando la víctima del accidente de trabajo sea el mismo trabajador; sin embargo, esto no implica que el empleador podrá librarse de la responsabilidad, porque, aun cuando la causa del accidente no le sea atribuible al empleador, este siempre debe responder, porque el accidente se produjo dentro del centro de labores del trabajador; por tanto es un accidente de trabajo.

Teorías Relacionadas al Tema

El marco teórico o también conocida como perspectiva teórica, es la que se integra con las teorías, los enfoques teóricos, estudios y antecedentes, estos a la vez

deben referirse al problema de investigación; asimismo, para la elaboración del marco teórico, es sumamente necesario detectar, obtener y consultar la literatura pertinente, así como, efectuar la recopilación de información de interés (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 83).

En ese sentido, previamente es de imperiosa necesidad delimitar el contexto en el que trata la presente investigación; para lo cual, se define los conceptos básicos de la relación jurídica entre en empresario y el trabajador frente a los accidentes de trabajo.

Derecho Individual del Trabajo

Su función es el estudio del contrato de trabajo y su régimen jurídico, los derechos laborales, las obligaciones del empresario y del trabajador; asimismo, la relación individual entre el empleador y el trabajador.

Derecho Administrativo Laboral

Su función es sumamente normativa y de gestión dirigida a velar por el efectivo cumplimiento de las normas que regulan el derecho del trabajo, materializada en las inspecciones de trabajo, la administración laboral, la legislación social, entre otras.

Derecho a la Seguridad Social

Su fundamento esencial es que el trabajador deba vivir del fruto de su trabajo; el cual, puede ser afectado por cuatro eventos dañosos, que se mencionan a continuación:

- 1) Obligaciones familiares superiores al nivel previsto como normal al fijar la suficiencia del salario
- 2) Falta de empleo adecuado
- 3) Pérdida o disminución de la capacidad de trabajo
- 4) Pérdida del empleo por jubilación

Por consiguiente, el evento dañoso que se desarrolla dentro de la presente investigación, es la **“pérdida o disminución de la capacidad de trabajo”** el cual podría ser debido a una invalidez producto de un accidente de trabajo.

Derecho del Trabajo

El Derecho al Trabajo, según Anacleto (2015, p. 59), es “La disciplina que estudia las relaciones jurídicas de los trabajadores con los empresarios provenientes del trabajo, requiriéndose que la prestación, la relación se trate específicamente de un trabajo personal, libre, voluntario, de ajenidad y dependencia”.

La doctrina establece que para que exista un vínculo laboral entre el empresario y trabajador (sin entrar en detalle al principio de Primacía de la Realidad), debe existir elementos importantes como: prestación personal, libre, dependiente, ajeno y la contraprestación.

Elementos de la relación jurídica laboral

Trabajo personal:

Se considera, que estando en un contrato laboral en relación a la ejecución del trabajo, este debe ser ejecutado en forma personalísima sin que medie sustitución en la persona del trabajador; salvo, que la ejecución del trabajo la pueda realizar cualquier persona, para ser así, previamente debe haber la aceptación del empleador, asimismo, esta posible sustitución debe estar estipulado en el mismo contrato de trabajo; no obstante, cuando la ejecución del contrato de trabajo se deba a una cualidad personal del trabajador (ejecutante) no cabe la sustitución o que un tercero ejecute el trabajo, debido a que precisamente se contrató al trabajador por ciertas cualidades personalísimas importantes para el contratante.

Trabajo voluntario

El actual Estado de derecho en el que las figuras de la servidumbre y la esclavitud han sido abolidas, el trabajo, objeto del contrato han de prestarse de forma voluntaria; siendo así, esta expresión de voluntad se materializa en el contrato de trabajo, el cual constituye la razón de ser del derecho de trabajo; debido a que,

para la existencia del contrato debe necesariamente existir la manifestación de la voluntad que conlleve a un acto jurídico válido, tal como lo establece el artículo 140° del C.C.

Trabajo por cuenta ajena

En cuanto al trabajo por cuenta ajena en su sentido más amplio significa atribuir a un tercero los beneficios del trabajo; es decir, que la utilidad patrimonial que se podrá obtener de la ejecución de trabajo no va ser en beneficio directo de quien realiza el trabajo, sino del empresario que contrata al trabajador para que ejecuta el trabajo, recibiendo el trabajador una retribución (parte de la utilidad que el empresario percibe), conocida en el derecho del trabajo como remuneración.

En ese sentido, la doctrina establece dos criterios para analizar la ajenidad del trabajo: 1) en el que el trabajador no asume los riesgos del trabajo "*ajenidad en el riesgo*". 2) el trabajador no disfruta de los frutos de forma directa, sino por intermedio del empleador que le entrega una parte de esos frutos "*ajenidad en los frutos*" (Anacleto, 2015).

Trabajo dependiente

En el actual contexto laboral, ya no se habla de la subordinación económica del trabajador frente al empresario o la dependencia técnica del trabajador para la ejecución del trabajo, teoría que sin duda han sido superadas; ahora se habla del aspecto positivo de los poderes de dirección y mando del empresario frente al trabajador; es decir, los sometimientos de los trabajadores a los poderes de dirección y mando que tiene el empresario dentro de su empresa, donde brinda sus servicios el trabajador.

Así también, cabe mencionar que no solo se habla de sometimiento al poder de mando del empresario sino también al "*poder disciplinario*" que éste tiene, para ser así, debe estar plasmando en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa.

Principios del derecho laboral

Los principios son entendidos como las directrices que ayudan a interpretar las normas laborales y sirven de referentes para la solución de casos que no se encuentran previstos en la Ley de la materia; es decir, en las lagunas del derecho y tienen una triple función.

- 1) **Función informadora:** sirven de inspiración al legislador, constituyéndose como fundamento del ordenamiento jurídico laboral.
- 2) **Función normativa:** en función que a veces hacen de fuente supletoria en casos que la Ley no haya regulado un nuevo hecho concreto.
- 3) **Función interpretadora:** el juez por intermedio de los principios se somete a una interpretación normativa en mérito a la misma obligación de suplir de suplir los defectos o deficiencias de la Ley, tal como lo establece el artículo VIII del Título Preliminar del C.C.

Por otro lado, en la doctrina laboral existen diversas clasificaciones de los principios laborales; sin embargo, una buena posición mayoritaria coincide que el "*Principio Protector*" es el principio de mayor relevancia; el cual subsume casi a la mayoría de los principios.

En ese sentido, en las páginas siguientes se define solo algunos principios del derecho laboral, por tener relación y relevancia directa para el desarrollo del marco temático del presente trabajo de investigación.

Principio protector

Por la misma naturaleza jurídica del derecho laboral en la relación empleador - trabajador, no es aplicable el concepto según el cual debe primar la igualdad entre las partes; por el contrario, la mayor preocupación es la de proteger al trabajador, debido a la desigualdad de capacidad de negociación del trabajador frente al empleador; logrando a través de esta protección una real y sustantiva igualdad entre las partes, cuya lógica radica en reducir las ventajas innatas del empleador, mediante del empoderamiento del trabajador en el litigio.

Como ya lo mencionamos en párrafos precedentes, este principio se considera como uno de los principios más importantes del derecho laboral sustantivo, siendo a la vez un principio procesal, en vista que, la etapa donde adquiere mayor importancia es dentro del proceso y es aplicado únicamente por el juez.

In dubio pro operario:

Esta regla jurídica ampara a la parte más débil y su aplicación exige que solo sea en caso de duda o incertidumbre en aplicación o interpretación de la Ley del contrato de trabajo.

La regla de la norma más favorable al trabajador:

Regla que no solo se limita a la interpretación de la norma, sino, a la aplicación de la misma norma, distinguiéndose distintos criterios: a) *criterio propio* en donde varias normas pueden ser aplicables a una misma situación jurídica. b) *criterio impropio*, cuando una norma es susceptible de varios significados.

Condición más beneficiosa

Esta regla establece que si una situación anterior es más beneficiosa para el trabajador esta debe ser respetada, esto es razón en las modificaciones legales deben ser para mejorar la situación del trabajador y no para disminuir los derechos de este.

En tal sentido, el principio protector implica que en lo objetivo puede ser definitivo como la ruptura deliberada de la isonomía procesal, la provocación de privilegios de la parte más débil de la relación jurídico procesal que eliminen o amortigüen el desequilibrio entre las partes al provocar desigualdades de signo inverso (Anacleto, 2015, p. 74).

Es en este principio que el derecho del trabajo establece las bases para crear un desequilibrio entre el empleador y el trabajador, teniendo como fundamento esencial que el obrero constituye la parte más débil de la relación jurídica laboral; por tanto, este desequilibrio ayudará a compensar esa desigualdad.

Sin embargo, como mencionamos en puntos precedentes, el derecho del laboral es tripartita; por lo tanto, el deber de cuidado de la SST es de todos los sujetos de la relación jurídica laboral.

Principio de irrenunciabilidad

La característica esencial del derecho laboral es la protección del trabajador y dentro de este contexto considera al trabajador como incapaz relativo; no obstante, el fundamento de la irrenunciabilidad no se encuentra en el vicio de la voluntad del trabajador, sino, por la naturaleza protectora de la norma; asimismo, es un fundamento social, debido a que la renuncia atenta contra el orden público y se basa en la protección de la desigualdad en el poder de negociación que tiene el trabajador.

Este principio tiene rango constitucional; puesto que, está considerado en el artículo 26° de Constitución Política del Perú, numeral 2, el cual indica que en toda relación laboral se respeta el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley, cabe mencionar que este artículo omite considerar que los derechos reconocidos por los convenios colectivos de trabajo son irrenunciables, siendo que, estos no pueden dejarse sin efecto por un pacto unilateral en perjuicio del trabajador.

En tal sentido, este principio establece que no se puede renunciar a los derechos indisponibles o imperativos; ya que, solo cabe la posibilidad de renuncia de los derechos dispositivos (existe libertad plena del titular para disponer derechos).

Principio de prevención

Entendido que el derecho del trabajo estudia las relaciones jurídicas entre el trabajador y el empleador, por otro lado, se tiene en la doctrina moderna que a este binomio se suma un tercer sujeto que es el Estado, por cuanto el rol del Estado en el derecho del trabajo es de suma importancia por la función reguladora que ejerce dentro del derecho del trabajo, regulando obligaciones y derechos laborales entre el empleador y el trabajador; es en ese sentido, que se configura el derecho del trabajo tripartito (trabajador, el empleador y el Estado).

Por lo expuesto, se entiende que el deber de velar por la SST implica la participación conjunta de estos tres sujetos, por ello mismo, es que el principio de prevención aplica para los tres sujetos de la relación jurídico laboral.

El principio de prevención brinda parámetros y pone al empleador en una posición de garante, a fin de que garantice dentro del centro de trabajo y/o establecimientos, los medios y condiciones necesarios destinados a la protección de la vida de los trabajadores e incluso de aquellos que no teniendo vínculo laboral prestan servicios o simplemente se encuentran dentro del ámbito de labores (Paredes, 2013, p. 10).

Al ser así, queda claro que el empleador tiene una doble obligación, garantizar la SST de sus trabajadores y terceros que sin mediar un contrato laboral están dentro de las zonas donde hay actividad laboral; siendo así surge otra afirmación, pues el empleador siempre será pasible de responsabilidad objetiva, debido a que ostenta la posición más fuerte de la relación laboral por tener mayor poder económico; en ese orden de ideas, queda también supeditado a garantizar que las condiciones de SST sean las más óptimas y adecuadas.

Principio de la primacía de la realidad

Por este principio se establece que prima siempre la verdad de los hechos sobre la apariencia o por encima de los acuerdos formales; es decir, lo que tiene mayor relevancia es lo que sucede en la práctica, que aquello que las partes hayan convenido o establecido en documento; del mismo modo, este principio tiene una función antifraude a favor del trabajador, debido a que opera ante las innumerables formas que utiliza el empleador para evadir sus obligaciones laborales. En tal sentido, el principio de primacía de la realidad, permite que los trabajadores gocen de sus derechos fundamentales inherentes a su condición de trabajador.

Principio de indemnidad

La finalidad de este principio es buscar preservar y garantizar la integridad psicofísica del trabajador y sus bienes; debido a que, el empleador tiene el deber de observar las normas relacionadas a higiene y seguridad en el trabajo y sobre

todo debe proteger la vida de sus trabajadores; así como, resarcir al trabajador por los daños sufridos en la ejecución del trabajo (Anacleto, 2015).

Contrato de trabajo

Al respecto Toyama (2015) sostiene que el contrato de trabajo “versa sobre un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador para la prestación de servicios personales y subordinados bajo una relación de ajenidad, el acuerdo podrá ser verbal o escrito, expreso tácito, reconocido o simulado por las partes” (p. 65).

De esta definición se entiende que los sujetos de la relación jurídica laboral son tanto el empleador y el trabajador; por otro lado, debe concurrir los tres elementos: a) el trabajador debe prestar su servicio de forma personal; b) debe haber una relación de dependencia o subordinación entre el trabajador y el empleador; c) la existencia del pago de una remuneración periódica a favor del trabajador por los servicios prestados.

Suspensión del contrato de trabajo

En cuanto a la suspensión del contrato de trabajo, se sostiene que es una figura que garantiza el mantenimiento de la relación laboral, ante situaciones que impiden el normal desenvolvimiento y cumplimiento de las obligaciones laborales; por la suspensión, los sujetos de la relación jurídica laboral se exoneran temporalmente de sus obligaciones manteniendo el vínculo laboral.

Del mismo modo, dentro de uno de los supuestos de la suspensión del contrato de trabajo, está la suspensión por enfermedad o accidentes de trabajo; el cual implica, que, si el trabajador deja de asistir a su centro de sus labores por el supuesto mencionado, éste tiene derecho a percibir un subsidio por enfermedad conforme lo establece la Ley N°26790, ley de la Seguridad Social en Salud, el cual es administrado por ESSALUD (Anacleto, 2015).

Extinción del contrato de trabajo

Se entiende por extinción del contrato de trabajo, a la finalización de la relación laboral, el cual consiste en el cese de las obligaciones recíprocas entre el empleador y el trabajador. Asimismo, se considera que uno de los momentos más conflictivos de la relación laboral es cuando se da el despido laboral; el cual, naturalmente produce impacto entre las partes, sobre todo en el trabajador, debido a que este suceso es una decisión unilateral del empleador que por lo general no está conforme con el trabajador; y, es justamente aquí donde el principio de continuidad juega un papel importante, pues busca proteger la relación laboral fundamento de derecho laboral (Toyama, 2015, p. 489)

Por otro lado, se tiene también la “**extinción del contrato de trabajo por despido disciplinario**”, el cual, según Toyama, se configura como consecuencia lógica de las facultades de dirección y de control del empleador, adoptando éste sanciones y correcciones frente a las indebidas conductas de sus trabajadores que desean desconocer las obligaciones derivadas de la Ley, del convenio colectivo, del reglamento interno de la empresa o del contrato mismo.

Despido disciplinario

Como todo acontecimiento formal el despido disciplinario debe ser motivado conforme a las causas que justifiquen dicho despido; puesto que, no solamente se puede dar por válido el despido por la decisión unilateral del empleador; y es que el artículo 22 de la LPCL, determina que el despido de un trabajador estará supeditado a la existencia de causa justa contemplada en la Ley y debe estar debidamente comprobada.

Dentro de las causales consideradas como causa justa tenemos: despido por falta grave (definido en el artículo 25 de la LPCL); infracción por parte del empleado de los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo; irrazonable la subsistencia de la relación laboral.

Por otro lado, el artículo 25 de la LPCL en su inciso a) establece las siguientes infracciones laborales:

- 1) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral.
- 2) La reiterada resistencia a las ordenes relacionadas con las labores.
- 3) La reiterada paralización intempestiva de labores.

La inobservancia del reglamento interno de trabajo o del reglamento de seguridad y salud en el trabajo, que implica que atendiendo a la potestad normativa que posee el empleador este tiene la facultad de elaborar un reglamento interno de seguridad y salud en trabajo y cuya inobservancia es considerada grave e imputable al trabajador "bien en forma deliberada o negligente" y es castigada con el despido debido a que no solamente el trabajador está vulnerando la obligación de obediencia al empleador, sino también el deber de cuidado que debe tener cuando su centro de trabajo presenta una serie de riesgos y peligros que pueden menoscabar la integridad física, la salud y la vida del trabajador infractor, la de sus compañeros aun cuando no se haya concretizado el daño sino por lo contrario con la solo creación del riesgo.

Por otro lado, el deber de colaboración importa que el trabajador debe prestar sus servicios de forma adecuada, conservando la seguridad, salud y moralidad en su centro de trabajo y debe acatar el cumplimiento general de la legislación laboral y las medidas de prevención.

lo anterior expuesto , guarda estrecha relación con el expediente N° 00046-2012-AA, que trata, sobre un caso de despido justificado debido a que el trabajador puso en riesgo su vida y la seguridad de sus compañeros de trabajo, por incumplimiento del reglamento interno de trabajo y el reglamento interno de SST, debido a que estacionó una camioneta a 13.5 m. de distancia de un vehículo pesado, y la vez adelantó la hora de relevo, el cual a la vez fue hecha sin la autorización de su jefe inmediato; asimismo, el trabajador negligente contestó el celular pese a haber estacionado la camioneta en un lugar prohibido (en lugar de retirarse del lugar lo más pronto posible); y, seguía conversando por el celular, el vehículo pesado chocó con la camioneta, quedando atrapados sus compañeros de trabajo dentro de la camioneta; pese a la aceptación de la falta y el reconocimiento de exposición al peligro de sus compañeros, el trabajador infractor fue objeto de despido justificado;

asimismo, el Tribunal Constitucional en aplicación del principio de tipicidad y razonabilidad desestimó la demanda interpuesta por el trabajador (Toyama, 2015, p. 521).

Así también la Corte Suprema tiene como criterio que las obligaciones asumidas por las partes dentro del contrato de trabajo, no solo se limitan a las pactadas en el contrato de trabajo, sino también a las disposiciones normativas existentes; y, a las señaladas en el artículo 25 de la LPCL, el cual señala que las faltas graves motivan al despido justificado del trabajador; así también el incumplimiento de las obligaciones y deberes del trabajador descritos en las normas laborales tales como: la obediencia, diligencia y la buena fe.

De igual manera, la Corte Suprema menciona que el deber de obediencia, exige que el cumplimiento de las obligaciones laborales dictada por el empleador, deber estar dentro de los límites de la razonabilidad y respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores; por ello, como se ha mencionado la Ley sanciona con despido justificado las faltas graves como:

- 1) La resistencia del trabajador a las ordenes relacionadas con las labores,
- 2) La inobservancia del reglamento interno de trabajo o del reglamento de seguridad e higiene industrial.

Del mismo modo, el despido por causa justa debe estar establecida en el ordenamiento jurídico o ajustarse a la interpretación de la doctrina y los tribunales; mientras que en relación a las causas ambiguas no reguladas por el legislador, el artículo 22° del Decreto Supremo 003-97-TR, LPCL establece para casos de despido de un trabajador sujeto al régimen de la actividad privada que labore 04 a más horas, para un mismo empleador, debe existir una causa justa contemplada en la Ley; y, esta debe estar debidamente probada; asimismo, debe estar relacionada con la capacidad y la conducta del trabajador; en tal orden, el artículo 23 de esta misma Ley, establece que las causas justas de despido relacionadas con la *“capacidad del trabajador”* son:

- 1) El detrimento de la facultad física o mental o ineptitud sobrevenida.

- 2) El rendimiento deficiente.
- 3) La negativa injustificada del trabajador a someterse a exámenes médicos o a cumplir las medida profiláctica o curativas prescritas.

Asimismo, el despido por causa justa relacionada con la “*conducta del trabajador*” está establecido en el artículo 24° de la misma Ley descrita, el cual determina como causas justas para este tipo de despido las siguientes:

- 1) La comisión de falta grave.
- 2) La condena penal por delito doloso
- 3) La inhabilitación del trabajador.

El tema que nos interesa es el despido por falta grave, el mismo, que está sujeto a cumplir determinada característica conductuales en el trabajador debe realizar, los cuales están establecidos en el artículo 25 de la LPCL, el mismo que determina como falta grave los siguientes:

- 1) La infracción del trabajador de los deberes esenciales que le impone el contrato de trabajo,
- 2) La gravedad de la infracción
- 3) La culpabilidad del trabajador
- 4) la inobservancia del reglamento interno de trabajo o del reglamento interno de seguridad e higiene industrial (comprendida el Reglamento Interno como un estatuto que regula los aspectos frecuentes y relevantes que acontecen dentro de la empresa, relacionadas a la organización, su desarrollo y la fiscalización del trabajo).

En tanto, al reglamento de SST, el Decreto Supremo N°009-2005-TR, en su artículo 72° establece claramente las obligaciones que los trabajadores deben cumplir en materia de prevención de riesgos laborales.

Seguridad y Salud en el Trabajo

Según Valderrama *et al.* (2016, p. 358), la SST es la “actividad multidisciplinaria que busca la identificación, evaluación, disminución y eliminación de los riesgos,

que virtualmente pueden ocasionar accidentes, incidentes o enfermedades a los trabajadores”.

Siendo así, entendemos como concepto de SST, aquella disciplina que tiene una naturaleza preventiva, cuya actuación se centra en mitigar los riesgos laborales, que cause una agravio a los trabajadores; asimismo, la SST debe ser idónea y a la vez debe procurar proteger la vida de los trabajadores dentro de la empresa o lugar laboral, lo mencionado implica que todos los sujetos de la relación jurídica laboral deben interactuar y cooperar conjuntamente; a fin de que las enfermedades y accidentes laborales sean mínimas.

Reglamento de salud y seguridad y salud en el trabajo.

La Ley N°29783, tiene como objeto promover una cultura de prevención de riesgo laborales en nuestro país; para ello, cuenta con la participación del empleador, el Estado y los trabajadores; donde el empleador (tiene el deber de prevención); por otro lado, el Estado (tiene el rol fiscalizador y de control); asimismo, la participación del Trabajador y sus organizaciones sindicales, quienes a través del dialogo velan por el efectivo cumplimiento de esta normativa; el cual es aplicable a todos los sectores económicos y de servicios (trabajadores y empleadores del régimen privado, trabajadores y funcionarios del sector público, trabajadores de la Policía Nacional del Perú, trabajadores de las fuerzas armadas y trabajadores independientes dentro del territorio nacional).

Asimismo, esta normativa tiene como política nacional la SST para prevenir los accidentes de trabajo y los daños a la salud como consecuencia de realizar el trabajo, que tengan relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo; a fin, de reducir razonable y factiblemente los riesgos a la salud y la seguridad del trabajador, no obviando las causas de los riesgos inherentes al ambiente del trabajo (Legislación Laboral-Régimen Privado y Régimen Público, 2017, p. 495).

Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, consiste el conjunto de normas, agentes y factores que se encuentra articulados en el ámbito nacional y el marco legal de cada Estado, los cuales, fomentan la prevención de los riesgos laborales y la promoción de las mejoras de condiciones de trabajo, tales como: la elaboración de normas, la inspección de trabajo, la formación, el registro de información, promoción y apoyo, la atención - rehabilitación en salud, el aseguramiento, la vigilancia y control de la salud y la participación y consulta a los trabajadores que contribuyen a definir, desarrollar y evaluar periódicamente las acciones que garanticen la SST; y, en relación a los empleadores a mejorar los procesos productivos, promoviendo la competitividad en el mercado (Anacleto, 2015, p. 561).

Del mismo modo, El sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo, según el artículo 8° de la Ley 29783, establece que este sistema se crea con la participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores; con la finalidad, de garantizar la protección de todos los trabajadores en el ámbito de la SST, comprendiendo las instancias que solo nos limitaremos a señalar:

- 1) El consejo nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo
- 2) Los consejos Regionales de Seguridad y salud en el Trabajo

Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo

La Ley de SST establece que las empresas que tienen más de 20 trabajadores deben elaborar su reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo; el mismo, que debe contar con la siguiente estructura mínima:

- 1) Objetivos y alcances
- 2) Liderazgo, compromiso y la política de seguridad y salud
- 3) Atribuciones y obligaciones del empleador, de los supervisores, del comité de seguridad y salud, de los trabajadores y de los empleadores que les brinden servicios si los hubiera.

- 4) Estándares de seguridad y salud en las operaciones
- 5) Estándares de seguridad y salud en las operaciones
- 6) Estándares de seguridad y salud en los servicios y actividades conexas
- 7) Preparación y respuesta a emergencias

Siendo así, el artículo 75° del D.S. N°005-2012-TR, establece que el empleador deberá poner en conocimiento en físico o en digital a todos los trabajadores, el reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo y sus posteriores modificaciones, siendo este extensiva también a los trabajadores en régimen de intermediación y tercerización, a las personas en modalidad formativa y a todo aquel cuyos servicios subordinados o autónomos se den en las instalaciones del empleador.

Derechos y Obligaciones de los Empleadores

Como ya habíamos mencionado en temas anteriores la relación de dependencia que tiene el empleador frente al trabajador, es el empleador ejerce el poder de dirección y el poder disciplinario; al ser así, el artículo 48° de la LSST, establece que el rol del empleador se manifiesta cuando éste ejerce un firme liderazgo y direcciona su acción en las actividades de su empresa en materia de SST; asimismo, éste debe estar comprometido en proveer y mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable, en concordancia con las mejores prácticas y con el cumplimiento de las normas de SST, en ese orden, el artículo 49° de la LSST, establece 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 antes, durante y al término de la relación laboral a los trabajadores, acordes con los riesgos a los que están expuestos en sus labores, a cargo del empleador.
- 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.
- (Legislación Laboral-Régimen Privado y Régimen Público, 2017, p. 505).

Del mismo modo, tenemos que la LSST, le faculta al empleador tomar medidas de prevención, en virtud del artículo 50°, siendo las siguientes medidas a tomar:

- [...] a) Gestionar los riesgos, sin excepción, eliminándolos en su origen y aplicando sistemas de control a aquellos que no se puedan eliminar.
- b) El diseño de los puestos de trabajo, ambientes de trabajo, la selección de equipos y métodos de trabajo, la atenuación del trabajo monótono y repetitivo, todos estos deben estar orientados a garantizar la salud y seguridad del trabajador.
- c) Eliminar las situaciones y agentes peligrosos en el centro de trabajo o con ocasión del mismo y, si no fuera posible, sustituirlas por otras que entrañen menor peligro.
- d) Integrar los planes y programas de prevención de riesgos laborales a los nuevos conocimientos de las ciencias, tecnologías, medio ambiente, organización del trabajo y evaluación de desempeño en base a condiciones de trabajo.
- e) Mantener políticas de protección colectiva e individual.
- f) Capacitar y entrenar anticipada y debidamente a los trabajadores [...] (Legislación Laboral-Régimen Privado y Régimen Público, 2017, p. 505).

Por otro lado, esta misma Ley también desarrolla el tema de la seguridad en los contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios y cooperativos de trabajadores; de donde también se tiene que el empleador asumirá la obligación del deber de prevención en cuyas instalaciones sus trabajadores desarrollen conjuntamente con trabajadores subcontratistas; cabe señalar, lo que a menudo sucede en la actualidad en el tema de obras de construcción civil, empresas especiales de servicios y cooperativas de trabajadores, asume el deber de prevención quien tienen el contrato principal de la ejecución de la obra, en tal sentido, el artículo 68° de la LSST menciona que el empleador deberá garantizar:

- a) El diseño, la implementación y evaluación de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores, personas que prestan servicios, personal bajo modalidades formativas laborales, visitantes y usuarios que se encuentren en un mismo centro de labores.
- b) El deber de prevención en seguridad y salud de los trabajadores de todo el personal que se encuentra en sus instalaciones.
- c) La verificación de la contratación de los seguros de acuerdo a la normativa vigente efectuada por cada empleador durante la ejecución del trabajo. En caso de incumplimiento, la empresa principal es la responsable solidaria frente a los daños e indemnizaciones que pudieran generarse.
- d) La vigilancia del cumplimiento de la normativa legal vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte de sus contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios o cooperativas de trabajadores que desarrollen obras o servicios en el centro de trabajo o con ocasión del trabajo correspondiente del principal. En caso de incumplimiento, la empresa principal es la responsable solidaria frente a los daños e indemnizaciones que pudieran generarse (Legislación Laboral-Régimen Privado y Régimen Público, 2017, pp. 507-508).

Así también, una de las principales obligaciones del empleador es el pago de indemnización por daños y perjuicios que se generen por la afectación a la salud del trabajador dentro de su centro laboral, lo mencionado se establece el artículo 53 de la LSST, que literalmente menciona:

El incumplimiento del empleador del deber de prevención genera la obligación de pagar las indemnizaciones a las víctimas, o a sus derechohabientes, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales. En el caso en que producto de la vía inspectiva se haya comprobado fehacientemente el daño al trabajador, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo determina el pago de la indemnización respectiva (Legislación Laboral-Régimen Privado y Régimen Público, 2017, p. 506).

Derechos y obligaciones del trabajador con respecto a la LSST.

En la LSST, también se encuentra establecido los derechos y obligaciones de los trabajadores, el cual, en su artículo 72° establece el derecho de los trabajadores a comunicarse libremente con los inspectores de trabajo, aun sin la presencia del empleador.

Asimismo, el derecho a la protección contra actos de hostilidad que se encuentran recogidos en el artículo 73° de esta misma Ley, que establece que los trabajadores, sus representantes o miembros de los comités de SST, están protegidos contra cualquier acto de hostilidad, así como, de otras medidas de coerción de parte del empleador cuyo origen sea consecuencia del incumplimiento de sus funciones con relación a la SST.

Así como, otros derechos como la participación en los programas de capacitación relacionados a la SST, participación en la identificación de riesgos y peligros, adecuación en la identificación, adecuación del trabajador al puesto de trabajo, protección de los trabajadores contratistas, subcontratistas y otros; así como, el derecho a un examen de los factores de riesgo.

Esta misma Ley también desarrolla las obligaciones del trabajador, los cuales son:

- [...] a) Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de seguridad y salud en el trabajo.
- b) Usar adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección personal y colectiva, siempre y cuando hayan sido previamente informados y capacitados sobre su uso.
- c) No operar o manipular equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos para los cuales no hayan sido autorizados.
- d) Cooperar y participar en el proceso de investigación de los accidentes de trabajo y de las enfermedades ocupacionales cuando la autoridad competente lo requiera o cuando, a su parecer, los datos que conocen ayuden al esclarecimiento de las causas que los originaron.
- e) Someterse a los exámenes médicos a que estén obligados por norma expresa, siempre y cuando se garantice la confidencialidad del acto médico.
- f) Participar en los organismos paritarios, en los programas de capacitación y otras actividades destinadas a prevenir los riesgos laborales que organice su empleador o la autoridad administrativa de trabajo, dentro de la jornada de trabajo.
- g) Comunicar al empleador todo evento o situación que ponga o pueda poner en riesgo su seguridad y salud o las instalaciones físicas, debiendo adoptar inmediatamente, de ser posible, las medidas correctivas del caso sin que genere sanción de ningún tipo.
- h) Reportar a los representantes o delegados de seguridad, de forma inmediata, la ocurrencia de cualquier incidente, accidente de trabajo o enfermedad profesional.

i) Responder e informar con veracidad a las instancias públicas que se lo requieran, caso contrario es considerado falta grave sin perjuicio de la denuncia penal correspondiente. (Legislación Laboral-Régimen Privado y Régimen Público, 2017, pp. 509-510).

Accidente de trabajo

Valderrama *et al.* (2016, p.14), define al accidente de trabajo como el “Suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo y que produce en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte”. En ese sentido, para que exista un accidente laboral este debe ser un suceso que sea producido dentro del cumplimiento de la actividad laboral o por causa del cumplimiento de esta actividad; cuya consecuencia en el trabajador sea un perjuicio psicológico, físico y patrimonial. Concepto parecido definido en el glosario de términos del Decreto Supremo N° 005- 2012-TR, el Reglamento de la Ley N° 29783; y, desde luego en la LSST.

En tanto, la Casación Laboral N° 4258-2016-LIMA, establece que el accidente de trabajo tiene como elementos:

- 1) La causa externa (comprendida en el agente externo que produce el daño en el trabajador)
- 2) La instantaneidad (entendida como el tiempo de duración del accidente el cual es breve o corto)
- 3) La lesión (los daños sufridos por el trabajador producto del accidente de trabajo).

Clasificación de los accidentes de trabajo

Dicha clasificación de los accidentes de trabajo se puede apreciar en la Casación Laboral N° 4258-2016-LIMA, el mismo que guarda relación con la clasificación mencionada en el glosario de términos del Decreto Supremo N° 005- 2012-TR, y lo establecido en el Reglamento de la Ley N° 29783, LSST, siendo las siguientes:

Accidente leve

Es el suceso cuya lesión, imposibilita al trabajador a realizar sus labores habituales en su centro de trabajo y acarrea un descanso breve con retorno máximo al día siguiente de producido el hecho; este descanso se determinará mediante una evaluación médica.

Accidente incapacitante:

Es el suceso cuya lesión, después del resultado de la evaluación médica, trae como consecuencia un descanso prolongado, dando lugar a la ausencia justificada, a fin de seguir un tratamiento, según la Ley por fines estadísticos no se toma en cuenta el día de la ocurrencia del accidente de trabajo. Según el grado de incapacidad puede clasificarse en:

- a) Incapacidad total temporal:** cuando producto de la lesión la víctima del accidente no puede utilizar un miembro de su organismo y cuyo tratamiento médico será hasta la plena recuperación de su salud.
- b) Incapacidad parcial permanente:** sucede cuando la lesión genera en el accidentado la pérdida parcial de un miembro u órgano que impida las funciones del mismo.
- c) Incapacidad total permanente:** Sucede cuando producto del accidente la lesión genera la pérdida anatómica o funcional total de un miembro u órgano y/o de las funciones del mismo, siendo que esta incapacidad se considera a partir de la pérdida del dedo meñique.

Accidente mortal

Es el accidente cuya consecuencia acarrea la muerte del trabajador y para efectos estadísticos conforme a Ley se considerase la fecha del deceso del trabajador.

Inspección de Trabajo

Según Valderrama *et al.* (2016, p. 222), la inspección de trabajo es la "Función que le corresponde a determinados órganos administrativos que consiste en vigilar,

controlar y garantizara el cumplimiento de la normativa en materia socio laboral y de seguridad y salud en el trabajo”.

En nuestro ordenamiento jurídico el encargado de esta labor es el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; pero también, es necesario establecer que este órgano conjuntamente con el empleador realiza las investigaciones de los accidentes de trabajos mortales; asimismo, las investigaciones de las enfermedades, accidentes o incidentes.

Al respecto, la obligación del empleador en materia de SST tiene como objeto la deducción de las causas que originan los accidentes en el trabajo, de esta manera se busca tener un conocimiento de los factores de riesgo y sus consecuencias; lo cual, permite y mejora los planes, lineamientos y acciones del sistema de gestión de la SST, coadyuvando así a la eliminación o reducción del riesgo (Valderrama, 2016, p. 226).

Así las cosas, tenemos que la investigación de las enfermedades, accidentes e incidentes están a cargo del empleador, el cual, permite tener un entendimiento de las causas y consecuencias del accidente de trabajo; asimismo, esto ayuda a mejorar el sistema de SST, por cuanto, en la investigación también se identifica las infracciones.

Infracción

Se denomina infracción a la falta o irregularidad; en el caso que se encuentre alguna irregularidad o falta del cuidado de las condiciones de trabajo, por parte del empleador, en palabras de Valderrama *et al.* (2016, p. 219), el término de infracción “También se aplica a los incumplimientos cometidos por los empleadores por la inobservancia de las normas laborales las cuales pueden originar la aplicación de una multa por parte de la Autoridad Inspector de Trabajo”.

Asimismo, al establecer las infracciones de SST, Anacleto (2015), menciona que son infracciones administrativas en materia de SST “Los incumplimientos de las disposiciones legales de carácter general aplicables a todos los centros de trabajo,

así como las aplicables al sector industria y construcción, mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables” (p. 435).

Por consiguiente, tenemos que las infracciones de SST, son el incumplimiento de las normas jurídicas que regulan la seguridad y salud en el ámbito laboral y que también son aplicables al sector industrial y construcción, el cual se da mediante la acción u omisión de los sujetos responsables de la SST.

Como consecuencia de la infracción a la LSST, se impone una multa administrativa al infractor.

Multa

Respecto a la multa Valderrama *et al.* (2016), sostiene que “Es una sanción administrativa de carácter pecuniario impuesta al sujeto obligado por el incumplimiento de disposiciones legales en materia laboral” (p. 254).

En ese orden de ideas, la multa opera por la transgresión de una norma laboral constituyendo una infracción administrativa, que se materializa con la sanción pecuniaria que el empleador infractor debe pagar.

La Responsabilidad Civil en los accidentes de Trabajo

Como ya se había mencionado los accidentes de trabajo constituyen también una responsabilidad civil, aun cuando el empleador haya asegurado al trabajador con una póliza por trabajo riesgoso; ya que, muy aparte de que el trabajador tenga el beneficio social de ESSALUD, el trabajador podrá solicitar en vía civil una indemnización por los daños y perjuicios derivadas del accidente de trabajo.

Siendo que, en la actualidad según la NLPT, establece que la competencia para conocer la pretensión de indemnización por los daños y perjuicios derivadas del accidente de trabajo son los jueces especializados de trabajo (Espinoza, 2016, p. 564).

Por otro lado, la Casación Laboral N° 4258-2016-LIMA, da criterios sobre los alcances de la responsabilidad civil; y, establece que ésta busca indemnizar los

daños causados por el incumplimiento de una obligación nacida de acto voluntario o por la violación de un deber genérico impuesto por la Ley de no dañar los bienes jurídicos de terceros con quienes no existe relación jurídica alguna.

Del mismo modo, Gómez (2016) refiere que en el ordenamiento jurídico laboral “Quien sufre un daño en su persona o en sus bienes tiene derecho a una reparación [...] el principio general es que el perjudicado o sus causahabientes, si la víctima del daño no sobrevivió al desastre, tienen una pretensión resarcitoria” (p. 4); coincidiendo, en esa misma línea con el autor español, nuestra Corte Suprema también ha establecido en la Casación Laboral N° 4258-2016-LIMA, que todo accidente de trabajo debe ser pasible de ser indemnizado y esta indemnización debe asistir tanto al trabajador afectado y/o a su causahabientes de en caso de ser víctima mortal del accidente de trabajo.

Siendo así, queda claro que, en el ámbito de la responsabilidad civil, lo que se busca es proveer a indemnizar los daños y perjuicios sufridos; desde la óptica de los dos tipos de responsabilidades: “la responsabilidad civil contractual” y “la responsabilidad civil extracontractual”.

Clases de responsabilidad civil

La misma Casación Laboral N°4258-2016-LIMA, menciona que la *responsabilidad contractual* deriva del incumplimiento de una obligación preexistente; y, la *responsabilidad extracontractual*, nace una nueva obligación que no existía antes de la ocurrencia del hecho que lo genera.

Por consiguiente, Taboada (2000), al definir la responsabilidad contractual menciona lo siguiente “Cuando el daño es consecuencia del incumplimiento de una obligación voluntaria, se habla en términos doctrinarios de responsabilidad civil contractual, y dentro de la terminología del Código Civil peruano de responsabilidad derivada de la inejecución de obligaciones” (p. 15).

En el derecho laboral, para que exista un vínculo laboral debe existir un contrato laboral de por medio, siendo éste un requisito indispensable según los elementos del vínculo laboral; se observa en la actualidad que el derecho del trabajo ha

evolucionado, ahora encontramos un híbrido jurídico en el derecho laboral en cuanto a la responsabilidad laboral; debido a que la LSST establece que el empleador no solo debe velar por la seguridad y salud de los trabajadores, sino también de aquellos terceros que no tengan vínculo laboral pero que resulten dañados; siendo así, podemos establecer que en materia de SST, existe una responsabilidad civil contractual entre el empleador y el trabajador; y, como es de verse, también existe una responsabilidad civil extracontractual entre el empleador y los terceros que resulten dañados por un accidente de trabajo.

En relación a la anterior, cuando el daño se produce sin que exista ninguna relación jurídica previa entre las partes, o incluso existiendo ella, el daño es consecuencia, no del incumplimiento de una obligación voluntaria, sino simplemente del deber jurídico genérico de no causar daño a otro, entonces nos encontramos en el ámbito de la denominada responsabilidad civil extracontractual (Taboada, 2000, p.15).

En síntesis, en el contrato de trabajo se establece los deberes y obligaciones de los trabajadores y del empleador; el cual crea una relación jurídico laboral, que conlleva, a una responsabilidad civil contractual; el deber tanto del empleador y del trabajador de no causar daño en el centro de trabajo es un deber jurídico.

Teorías sobre la responsabilidad civil del empleador en los accidentes de trabajo.

La doctrina ha desarrollado varias teorías dentro de las cuales tenemos:

Teoría de la responsabilidad contractual

Por esta teoría el empleador es deudor de la seguridad del trabajador, en mérito al contrato de trabajo, en consecuencia, todo accidente laboral que sufra el trabajador siempre le será atribuible al empleador; puesto que, existe un principio *iuris tantum* de la culpa del empleador.

Además, esta teoría asume el "*principio de inversión de carga de la prueba*", por ello, solo le basta al trabajador demostrar la relación jurídico laboral y el daño, lo

señalado, está regulado en la Ley N° 29497 NLPT en el artículo 23° referido a la carga de la prueba.

A modo de síntesis, desde la perspectiva de la teoría el empleador solo podrá liberarse de la responsabilidad, si logra demostrar que no es responsable del accidente de trabajo; sino que, fue producido a consecuencia de un caso fortuito o producto de un factor ajeno al contrato de trabajo.

Teoría del caso fortuito

Esta teoría parte de la premisa que, si alguien obtiene utilidad de una persona o bien, resulta justo y razonable, que aquel que obtenga un provecho responda por los riesgos y siniestros que se originen como consecuencia del uso de esta persona o del bien, asumiendo así el empleador toda la responsabilidad, aunque no tenga culpa alguna.

Teoría de la culpa

Tiene como principio que quien causa el daño ya sea por dolo o culpa, tiene el deber indemnizar; conforme a esta teoría el trabajador para poder obtener una indemnización por parte de su empleador debe probar la culpa del empleador en el accidente sufrido; siendo esta prueba acciones u omisiones las que se atribuye la culpa del empleador (proporcionar equipos defectuosos o que no sean adecuados para la actividad que desarrolla el trabajador, así como, el incumplimiento de las normas de SST por parte del empleador).

Lo mencionado está recogido en la Casación Laboral N°18190-2016 LIMA, el cual determina, que cuando se demanda por indemnización por daños y perjuicios, debe existir la concurrencia de los cuatro presupuestos para determinar la responsabilidad contractual: 1) la conducta antijurídica; 2) el daño; 3) la relación de causalidad; y, 4) el factor de atribución.

Asimismo, es necesario también desarrollar la “*culpa inexcusable*” por parte del trabajador, porque no cabe la idea que un trabajador se infrinja un daño o infrinja daño a sus compañeros de manera voluntaria o con una intención; aunque no es

frecuente lo mencionado, si lo hubiese ya estaríamos en materia penal, por la comisión del delito de lesiones y homicidio culposo.

Según Osterling (s.f.) al desarrollar la culpa menciona:

[...] la culpa, a diferencia del dolo, no hay intención de no cumplir, no hay mala fe de parte del deudor. Hay simplemente una negligencia, una *acción (culpa in faciendo)* u omisión (*culpa in non faciendo*) no querida, pero que obedece a la torpeza o falta de atención del deudor, pues tanto vale obrar contra derecho o sin derecho, como dejar de obrar por lo que era debido. (Osterling, s.f., p. 357)

Entendemos entonces, que la culpa inexcusable en materia civil implica la falta de atención o la torpeza del deudor en el ámbito laboral relacionada específicamente con la SST, se considera a aquellas faltas de atención o la torpeza del trabajador, en el cumplimiento de sus obligaciones de seguridad (obligación que beneficia al mismo trabajador); y, en vista que cualquier persona que tiene un grado de amor propio cuida su integridad física y psicológica; a modo de ejemplo en relación las faltas de atención o torpezas de los trabajadores, tenemos a las siguientes actividades:

- un trabajador que realiza trabajos en altura y no se enganche a su línea de seguridad, pone en peligro su seguridad y la de sus compañeros que trabajan con él; y, como consecuencia de ese riesgo, se tropieza y cae al vacío y junto con el arrastra a sus compañeros produciendo con graves daños.
- Otro ejemplo, aquel trabajador que corta con un esmeril, materiales metálicos (fierros. Tubos de metal, etc.,) sin la guarda de seguridad, en un extremo más peligroso sin protección visual (lentes de seguridad), produciéndose un accidente de trabajo por la desintegración del disco de corte cuyas esquirlas le provoquen daños oculares y cortes en el rostro.
- Aquel obrero de construcción civil que camina dentro de la obra sin el casco de seguridad; y, producto de los trabajos en los edificios altos se desploma un fragmento de concreto, que por la altitud y la fuerza con que cae, le perfora el hueso craneal.

- O aquel trabajador que se encuentre operando una maquinaria pesada sin tener la capacitación, que simplemente por sus ganas de aprender cause un accidente.

Como se puede observar en los ejemplos señalados, hablar de una culpa inexcusable del trabajador, es cuando éste obra de manera torpe sin prestar el debido cuidado y no percibe como peligrosa (con instinto mínimo) una situación peligrosa que coadyuvaría a evitar un accidente de trabajo.

Teoría de la responsabilidad objetiva

Esta teoría parte del principio que el trabajo es una actividad riesgosa que se ejecuta en beneficio del empleador, por lo que los daños causados durante la ejecución del trabajo deberán ser soportados por el empleador, que obtiene un beneficio. Siguiendo esta teoría el empleador debe responder por todo accidente de trabajo, aunque se haya producido por una causa fortuita ajena a toda culpa de parte del empleador, debido a su condición de ser dueño de la empresa, pues este simple hecho lo hace responsable por el riesgo causado.

Teoría del riesgo profesional

Esta teoría sostiene que todo trabajo supone un peligro, superando incluso a las medidas de seguridad que se puedan adoptar para evitar el accidente, debiendo el empleador asumir la responsabilidad por los accidentes de trabajo que se originen en la ejecución del trabajo, por ser inherentes a la actividad desarrollada, pues resulta irrelevante el tratar de demostrar la responsabilidad del empleador o del trabajador en el accidente del trabajo. En síntesis, esta teoría considera que el empleador es responsable sea cual fuera la causa.

Teoría del riesgo social

Parte de la idea, que los accidentes de trabajo no son responsabilidad del trabajador ni del empleador; ya que, las consecuencias de estas deben recaer sobre la colectividad y no sobre determinada empresa. En tal sentido, esta teoría es la base para el sistema de seguros obligatorio, donde una vez producido el daño

al trabajador la sociedad debe buscar su reparación, distribuyendo la carga entre todos, garantizando con ello que el afectado pueda percibir los ingresos suficientes para su subsistencia, supliendo así los ingresos que dejó de percibir a consecuencia del accidente de trabajo.

Naturaleza jurídica de la responsabilidad civil en los accidentes de trabajo

Sobre la naturaleza jurídica de la Responsabilidad civil en los accidentes de trabajo, al igual que lo sostenido por la doctrina mayoritaria consideramos que es un responsabilidad contractual; en vista que, el contrato de trabajo es la fuente de esta teoría, asimismo, la doctrina ha determinado que cuando se celebra un contrato de trabajo sea verbal o escrito, por este acto se origina una obligación para el trabajador de prestar sus servicios, sujeto al deber de obediencia, al cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el centro de trabajo y otros que garanticen el efectivo cumplimiento de la prestación de sus servicios. Y en relación al empleador este debe pagar la remuneración pactada, asimismo debe velar por la seguridad de sus trabajadores.

Del mismo modo, debemos tener en cuenta que la responsabilidad contractual tiene elemento los cuales, tales como: el agente imputable, la antijuricidad, el nexo causal, los factores de atribución y el daño.

Agente imputable en los accidentes de trabajo

Se sostiene que en los accidentes de trabajo el agente imputable, en definitiva será el empleador y algunas veces el trabajador; en cuanto al empleador este puede ser una persona natural o persona jurídica, para que una persona natural sea pasible de responsabilidad deberá tener la capacidad discernimiento tal como lo establece el CC; y, para que a la persona jurídica se le pueda atribuir una responsabilidad debe tener personalidad jurídica, el mismo que se obtiene después de la inscripción en el registro de personas jurídicas de los Registros Públicos.

Antijuricidad en los accidentes de trabajo

Entiéndase la antijuricidad como aquellas conductas que implican la violación de los deberes y obligación, los mismos que se encuentran determinados en el contrato de trabajo y los que están regulado en la Ley, los en los convenios colectivos. La antijuricidad en los accidentes de trabajo se puede dar a través de hechos, omisiones o excesos.

La casación laboral N° 4258-2016-LIMA, sigue la misma posición al referir que como la responsabilidad en los accidentes de trabajo es contractual, la antijuricidad será típica, si implica la violación de las obligaciones determinadas en el contrato de trabajo y los que ordenamiento jurídico establezcan (convenio colectivo, el reglamento interno de trabajo y el reglamento interno de SST).

Nexo causal

El nexo causal está constituido por la relación entre la conducta antijurídica y el daño causado, que en términos laborales es entendida como la relación del incumplimiento de deber de seguridad del empleador y las obligaciones del trabajador, con la generación del accidente de trabajo; el cual permite determinar cuáles son los hechos causantes del accidente de trabajo. Del mismo modo, en el derecho laboral la relación causal exige la existencia de un vínculo laboral y que el accidente de trabajo se produzca como consecuencia de la ejecución del trabajo o con ocasión del mismo.

Los factores de atribución

Son aquellas conductas que determinan la causa del traslado de las consecuencias económicas, físicas, psicológicas a la víctima del accidente de trabajo, al responsable que causó el accidente. Sin embargo, dentro de la responsabilidad contractual, la culpa presenta diferentes variantes previstos en el CC:

Es así, que el dolo se encuentra establecido en el artículo 1318 CC “Procede con dolo quien deliberadamente no ejecuta la obligación”.

Constituyendo el dolo (conciencia y voluntad) del empleador de incumplir las normas de SST.

La culpa inexcusable que según el Artículo 1319 “Incorre en culpa inexcusable quien por negligencia grave no ejecuta la obligación”, al ser así, por la culpa inexcusable en los accidentes de trabajo, se entiende como la negligencia grave del empleador de incumplir con sus obligaciones contractuales en relación a las condiciones de seguridad y salud, al que está obligado en mérito al contrato de trabajo; por otro lado, también la negligencia grave del trabajador de incumplir las normas de SST en la ejecución de sus servicios y las obligaciones que emanen del contrato de trabajo.

La culpa leve establecida en el 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”. Esta culpa leve se manifiesta cuando no se llega a probar el dolo o la culpa inexcusable y/o cuando el empleador no pueda acreditar que actuó con normal diligencia, en consecuencia, se aplica la presunción *iuris tantum* que se encuentra establecida en el artículo 1329 el CC, el cual prevé que la inejecución de las obligaciones obedece a la culpa leve y por ellos deberá resarcir el daño, pagando una indemnización.

El daño en el accidente de Trabajo

La casación laboral N° 4258-2016-LIMA, define al daño como “Todo detrimento o lesión que en sus bienes jurídicos sufre un sujeto de derecho por acción u omisión de un tercero, pudiendo incidir ese menoscabo en su esfera personal, patrimonial o ambas”, además la Casación descrita, menciona en concordancia con lo establecido en el CC que la naturaleza jurídica de los accidentes de trabajo es contractual; y, en cuanto a la clasificación de los daños señala:

Daño emergente

Considerada como la pérdida o empobrecimiento que en su patrimonio sufre el accidentado debido al accidente de trabajo, ejemplo: gastos por atención médica, hospitalización, cirugía y todo aquello que resulte necesario para la recuperación del trabajador y que sean cubiertos por éste.

Lucro cesante: entendida como aquellos ingresos que el trabajador haya dejado de percibir, debido a que se encuentra incapacitado para realizar cualquier actividad laboral, como consecuencia del accidente de trabajo.

Daño moral: conocida también como daño interno, en concreto es el daño que afecta el aspecto sentimental o autoestima del accidentado.

La prueba del daño en el accidente de trabajo.

La Casación en referencia, menciona conforme a la teoría de la responsabilidad contractual prevista en el artículo 1331 del CC, el trabajador debe probar el vínculo laboral; y, por disposición de del inciso 1) del artículo 27º de la LPT, Ley N.º 26636, solo está obligado a probar que sufrió el accidente de trabajo y los daños como consecuencia de la actividad laboral.

Por otro lado, menciona que la NLPT, Ley N° 29497, en su inciso c), numeral 23.3 del artículo 23º, referido a la carga de la prueba, establece que cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de la existencia del daño alegado.

Responsabilidad solidaria

En cuanto a la Responsabilidad solidaria Valderrama, Navarrete, Díaz, Cáceres, Tovalino (2016) sostienen “En las obligaciones laborales, determinadas empresas, según se establezca normativamente, son solidariamente responsables por el pago de los derechos laborales, beneficios laborales y por las obligaciones de seguridad social devengados” (p. 353)”.

Como es de verse, el autor menciona la responsabilidad solidaria en el ámbito laboral implica que las empresas y los subcontratistas de estos, deben asumir las obligaciones laborales; es decir, tienen el deber de responder solidariamente ante el trabajador por las obligaciones, derechos laborales y de seguridad social, consecuentes de la prestación de servicios al empleador.

Construcción Civil

La construcción civil, según Valderrama *et al* (2016), es una “Actividad que se encuentra contemplada en la gran división 5, actualmente categoría de tabulación División 45, de la CIIU y que puede formar parte de los siguientes grupos) i) preparación de terreno, ii) construcción de edificios completos” (p. 104).

El régimen de la construcción civil, en la CIIU se encuentra definida como aquellas actividades que involucran la preparación de terreno, construcción de edificios, por el cual, necesita la colaboración de trabajadores que se encuentren capacitados para su ejecución; por tal razón, el rol de Estado es asegurar que las condiciones de trabajo que involucren la SST sean idóneas; y, por ello mismo, ha establecido normas jurídicas, como la Ley de SST y en el afán de hacer cumplir estas normas también hace un rol fiscalizador, por medio del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, quien es la encargada directa de realizar las inspecciones de trabajo.

La Responsabilidad Penal en los accidentes de trabajo

Con la publicación de la Ley SST Ley N° 29783, (22 de agosto del 2011), que en su cuarta disposición complementaria modificatoria establece que se incorpore el artículo 168-A al Código Penal, con el texto siguiente:

[...] El que, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, no adopte las medidas preventivas necesarias para que los trabajadores desempeñen su actividad, poniendo en riesgo su vida, salud o integridad física, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de dos años ni mayor de cinco años.

Si, como consecuencia de una inobservancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo, ocurre un accidente de trabajo con consecuencias de muerte o lesiones graves, para los trabajadores o terceros, la pena privativa de libertad será no menor de cinco años ni mayor de diez años (Legislación Laboral-Régimen Privado y Régimen Público, 2017, p.515).

En consecuencia, con la entrada en vigencia de esta Ley, por primera vez se penaliza la conducta de los atentados contra las normas de SST, cuya finalidad es que se disminuya los accidentes de trabajo; y, en cuanto al nivel de prevención el Estado busca imponer a los empleadores mediante el *ius puniendi* a que estos guarden mayor cumplimiento a las normas de SST.

También tenemos, que con fecha 8 de julio del 2014, la Comisión Permanente del Congreso de la República, promulgó la Ley N 30222, Ley que modificó la Ley N° 29783 Ley de SST, que, en su cuarta disposición complementaria modificatoria, dispone que se modifique el artículo 168-A, con el texto siguiente:

[...] El que, deliberadamente, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, y habiendo sido notificado previamente por la autoridad competente por no adoptar las medidas previstas en éstas y como consecuencia directa de dicha inobservancia, ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años.

Si, como consecuencia de la inobservancia deliberada de las normas de seguridad y salud en el trabajo, se causa la muerte del trabajador o terceros o le producen lesión grave, y el agente pudo prever este resultado, la pena privativa de libertad será no menor de cuatro ni mayor de ocho años en caso de muerte y, no menor de tres ni mayor de seis años en caso de lesión grave.

Se excluye la responsabilidad penal cuando la muerte o lesiones graves son producto de la inobservancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo por parte del trabajador (Decreto Legislativo N° 635 Código Penal. 2016, p.115).

Siendo así, este artículo del Código Penal, referido a la Libertad de Trabajo establece dos supuestos contra *Las Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo*, el primer supuesto de la norma penal está en el tipo base y el segundo supuesto en la agravante.

Analizando, dicho texto legal, primero debemos establecer que el sujeto que realiza la acción penal tiene la calidad especial de ser empleador (deber de legal de tomar las medidas de seguridad), debe primero debe existir un contrato de trabajo que obligue u imponga al empleador el deber legal de guardar las medidas SST, asimismo, se tiene al trabajador como la víctima (sujeto que soporte el atentado) debe necesariamente estar subordinado al poder de dirección del empleador.

Siguiendo el estudio de esta norma penal, se advierte que, primero la autoridad administrativa de trabajo debe notificarle al empleador la infracción de las normas de SST; siendo que, recién al empleador como consecuencia de esa inobservancia,

el cual pone en peligro inminente la vida, salud o integridad del trabajador, se le impondrá una pena no menor de uno ni mayor de cuatro años.

En el segundo supuesto, la Ley determina que en los casos de inobservancia deliberada de las normas de SST, por el cual, conlleven la muerte del trabajador o de terceros y/o se produzca lesión leve y el agente pudo prever el resultado; es decir, claramente el agente infringió el deber de prevención a título de dolo causando el accidente de trabajo, pues en estos casos se le impondrá una pena mayor, que no será menor de cuatro años ni mayor de ocho años en caso de muerte y no menor de tres ni mayor de seis en caso de lesión grave.

Del mismo modo, con la modificatoria de la Ley 30222, se incorporó un tercer apartado a norma penal descrita, donde se establece que al empleador se le excluye de la responsabilidad penal (causa de justificación) si el accidente de trabajo es producto de la inobservancia de las normas SST por parte del trabajador.

En tal sentido, Anacleto (2015) menciona que será el ministerio de trabajo, si con ocasión del ejercicio de la función de inspección en las empresas, apreciase indicios de la presunta comisión del delito vinculado a la inobservancia de las normas de SST, quien, desde luego, remitirá al Ministerio Público los hechos que haya conocido y los sujetos que pudieran resultar afectados (pp. 585-586).

Formulación del Problema

Para Arias (2006, p.41), “la formulación del problema es la concreción del planteamiento en una pregunta precisa y delimitada en cuanto a espacio, tiempo y población [...]”.

La formulación del problema se realiza a modo de pregunta, cuya característica es que sea precisa, que tenga delimitación espacial y temporal; por otro lado, una adecuada formulación del problema se hace respondiendo a ciertos requisitos, dicha formulación debe ser en términos claros, debe necesariamente expresar la relación, asimismo, debe estar sujeta a la posibilidad de la prueba empírica, ser factible de ser estudiado (Monje (2011, p.60).

Con el sustento teórico expuesto, por los autores citados se plantea el siguiente problema general y problemas específicos.

Problema general

¿Cuál es la responsabilidad laboral en los accidentes de trabajo en Lima Norte?

Problema Específico 1

¿Qué clases de responsabilidad derivan de un accidente de trabajo en Lima Norte?

Problema Específico 2

¿Cuál es la responsabilidad laboral más recurrente en los accidentes de trabajo en Lima Norte?

Justificación del Estudio

Para Hernández, Fernández, Baptista (2014) la “Justificación de la investigación indica el porqué de la investigación exponiendo sus razones. Por medio de la justificación debemos demostrar que el estudio es necesario e importante” (p. 40).

Siendo este la definición de la justificación a continuación se explica el porqué de la necesidad de hacer un estudio de sobre la responsabilidad laboral en los accidentes de trabajo en Lima Norte, en vista que la mayor parte de la ciudadanía carece de conocimiento sobre este tema en concreto y es precisamente lo que motivó a realizar la presente investigación.

Justificación teórica

La investigación se justifica teóricamente, ya que aborda contenido jurídico y social debido a la gran importancia que tiene el desarrollo de esta tema, ya que, en esta parte de la cuidada existen empresas e industrias en desarrollo y por ende los accidentes de trabajo están latentes a producirse; siendo así, el presente trabajo servirá como fuente teórica para futuras investigaciones en el tema, porque por la misma necesidad de estudio se recoge información relevante el mismo que da a conocer la problemática expuesta.

Justificación práctica

Se dice que el trabajo de investigación tiene una justificación práctica cuando propone una solución al problema expuesto o al menos expone estrategias de solución; en ese sentido, el presente trabajo de investigación tiene una justificación práctica porque ayuda a demostrar la realidad del desarrollo de la responsabilidad laboral en los accidentes de trabajo que se producen en Lima Norte; asimismo, dota de conocimiento al trabajador y disminuye la incertidumbre en cuanto a la responsabilidad laboral en los accidentes de trabajo; debido a que, en el contexto actual los trabajadores que fueron víctimas de estos accidentes quedan a la deriva sin hacer valer sus derechos fundamentales y sin ninguna protección jurídica que les pueda salvaguardar ante el abuso del empleador.

Justificación metodológica

Metodológicamente, la investigación es relevante para el ámbito jurídico privado, en vista que nos encontramos en una situación no favorable para los trabajadores de Lima Norte; por ello, la presente investigación ha seguido en forma seria los parámetros que establece el método científico; por tanto, los resultados obtenidos deben ser tomados como resultados válidos listos para ser aplicados a trabajos posteriores, en vista que la responsabilidad laboral es un tema importante y está sujeta a cambios legales y doctrinarios y los accidentes laborales son imprevisibles.

Relevancia social

El presente trabajo de investigación posee relevancia social, porque la problemática se da en las relaciones personales y laborales entre el empleador -trabajador y el Estado; en vista que, la responsabilidad laboral y los accidentes de trabajo se dan en el mismo plano social; y, aportar conocimientos sobre el tema beneficiará sin duda al trabajador, los empresarios empleadores que forman parte de la sociedad.

Objetivo

Para Arias (2006, p.43), el “objetivo de investigación es un enunciado que expresa lo que se desea indagar y conocer para responder a un problema planteado”. En

esa misma línea, Gómez, Deslauriers, Alzate (2010, p.57), mencionan “[...] los objetivos son mandatos que se da el investigador con relación a su objetivo de investigación [...] los objetivos indican las intenciones las intenciones del investigador a propósito del objeto de investigación”.

Para Monje (2011, p.69), “En una investigación el objetivo general constituye el logro que permita dar respuesta a la pregunta de investigación [...]”.

Siendo estas las definiciones teóricas de los objetivos, nuestro objetivo general y objetivos específicos están comprendidos:

Objetivo General

Determinar la responsabilidad laboral en los accidentes de trabajo en Lima Norte.

Objetivo Específico 1

Identificar las clases de responsabilidad que derivan de un accidente de trabajo en Lima Norte.

Objetivo Específico 2

Determinar la responsabilidad más recurrente en los accidentes de trabajo en Lima Norte.

Supuesto Jurídico

Se tiene que, los supuestos el complemento de las interrogantes que el investigador tiene en relación a la investigación, el cual es una probable respuesta tentativa que debe ser probada.

En tal sentido, los supuestos jurídicos establecidos son los siguientes:

Supuesto General

Se determina que en los accidentes de trabajo si el empleador no ha cumplido con las normas de seguridad y salud en el trabajo, éste debe asumir las responsabilidades legales, económicas y otras que deriven de la misma; de igual

forma, se le podrá amonestar al trabajador por la inobservancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

Supuesto Específico

Supuesto Específico 1

Se identifica en los accidentes de trabajo, las siguientes clases de responsabilidad: la responsabilidad civil en relación a la reparación civil, una responsabilidad penal en la infracción al artículo 168 del Código Penal y la responsabilidad laboral administrativa por la infracción a la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Supuesto Específico 2

En los accidentes de trabajo se determina que tanto la responsabilidad laboral administrativa, la responsabilidad civil y la responsabilidad penal, estas se manifiestan conjuntamente; esto en razón, cuando se produce un accidente de trabajo se presume que en el centro de trabajo no se observó las normas de seguridad y salud y trabajo; asimismo, esta inobservancia dolosa acarrea la responsabilidad penal y sí el trabajador como consecuencia de este accidente de trabajo sufre una discapacidad física, éste puede solicitar al empleador una indemnización por daños y perjuicios.

II.MÉTODO

2.1 Tipo de Estudio

El presente trabajo de investigación por su objetivo se encuadró en la **investigación básica**.

En ese sentido, la investigación básica o fundamental también conocida como pura o teórica, tiene una seria finalidad, buscar el progreso científico en base a generalizaciones de la teoría basada en principios y leyes, los cuales están abiertos a su posible aplicación posterior. En relación a lo anterior, se dice que la investigación básica o pura estudia el problema con exclusividad de buscar el conocimiento (Baena, 2014).

2.2 Diseño de Investigación

Por diseño de investigación se entiende según Hernández *et al.* (2014, p.470), “Es el abordaje general que se utilizará en el proceso de investigación”.

En ese sentido, el diseño de nuestra investigación fue la **teoría fundamentada**; en vista que este diseño “provee de un sentido de comprensión sólido porque “embona” en la situación bajo estudio, se trabaja de manera práctica, es sensible a las expresiones de los individuos del contexto considerado” (Hernández *et al*, 2014, p.473).

2.3 Caracterización de Sujetos

En cuanto a los sujetos de estudio de la investigación se consideró a profesionales especialistas en Derecho laboral, civil y penal.

Tabla N°1

Caracterización de Sujetos

Nro.	Nombres y Apellidos	Profesión	Especialidad	Cargo	Institución
01	Javier Rocca Soto	Abogado	Laboral	Abogado/ Litigante	independiente
02	Serafín Mendoza Quiñonez	Abogado	Civil- Laboral	Abogado/ Litigante	independiente
03	Sandra Huamán Panana	Abogado	Civil- laboral	Abogada /Litigante	independiente
04	Jorge Huarache Mejía	abogado	Civil- Penal Laboral-	Abogado/liti gante	independiente
05	David Camarena Calero	abogado	Laboral	Abogado/ litigante	independiente
06	Víctor Bissety Manzano Bustamante	Abogado	Penal - civil	Fiscal Adjunto Provincial 1° FPMPP	Ministerio Publico- Lima Norte

Fuente: Elaboración Propia

2.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez

Para la recolección de datos se empleó las técnicas como la entrevista y el análisis documental y sus respectivos instrumentos.

a) La entrevista para Hernández *et al* (2014, p.403), se emplean “Cuando el problema de estudio no se puede observar o es muy difícil hacerlo por ética o complejidad”.

Para tal fin se realizó el dialogo con operadores jurídicos de Lima Norte especialistas en materia laboral, civil y penal, por la cual se utilizó **el instrumento de la guía de la entrevista**, el mismo que fue realizada mediante preguntas abiertas, para que el experto pueda vertir la información con total libertad.

b) La Técnica de análisis documental, en palabras de Bernal es una “Técnica basada en fichas bibliográficas que tienen como propósito analizar materia impreso” (2010, p. 194). Es así, que se analizó documentos de fuentes escritas (libros, revistas, folletos especializados, casaciones) con el apoyo del instrumento de la **ficha de análisis documental**.

2.5 Métodos de Análisis de Datos

La información recolectada pasó por el procesamiento y análisis respectivo, para el cual se empleó los siguientes métodos de análisis de datos.

Método deductivo

Como es naturaleza de toda investigación se recurrió a los antecedentes y búsqueda de información; en ese trayecto, se partió de una conclusión general que posteriormente dio lugar a explicaciones particulares que sirvió para dar sustento al presente trabajo de investigación.

Método inductivo

Se utilizó este método para analizar de particular a lo general, siendo utilizado en el marco teórico y el análisis de datos; esto en razón, que el tema planteado se dividió en subtemas y categorías, a fin de poder analizarse para llegar a conclusiones generales.

Método Descriptivo

Se empleó este método de análisis, porque nos limitamos solo describir los datos recolectados en la entrevista y las fuentes documentales sin posibilidad de manipularlos.

Método exegético

A través del presente método se da la interpretación de las normas de seguridad y salud en el trabajo; asimismo, el Código Civil, Código Penal y otras que estén ligados al tema de investigación.

2.6 Tratamiento de la información: Unidades Temáticas, Categorización

Para Hernández *et al* (2014, p. 426), las categorías son “Conceptualizaciones analíticas desarrolladas por el investigador para organizar los resultados o descubrimientos relacionados con un fenómeno o experiencia humana que está bajo investigación”.

Es así, que en nuestro trabajo de investigación contiene categorías, los cuales han sido desarrollados en el marco teórico.

Tabla 2
Unidad Temática, Categorías y Subcategorías

Unidades Temáticas	Categorías	Sub categorías
La Responsabilidad laboral	Responsabilidad Laboral	Salud y seguridad en el trabajo Responsabilidad Civil Responsabilidad Penal Responsabilidad Laboral Administrativo
Accidentes de trabajo	Accidentes	Accidente leve Accidente incapacitante Accidente mortal

Fuente: Elaboración propia

2.7 Aspectos Éticos

El presente trabajo de investigación reúne los aspectos éticos que exigen el método científico; asimismo, está sujeto a lo establecido a las normas dispuestas por la oficina de grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo; durante su desarrollo se ha seguido las pautas de los asesores de proyecto y desarrollo de investigación, siguiendo los valores de confidencialidad, autenticidad, veracidad y confiabilidad; la recolección de la información se ajustó a la realidad de Lima Norte; la investigación ha respetado los derechos de autor realizando las citas conforme a la norma APA; El tema de investigación, la formulación del problema y los objetivos; fueron expuestos y formulados dando solución a la necesidad de la problemática planteada, para el cual se dejó de lado las creencias y prejuicios sociales.

III.RESULTADOS

Descripción y análisis de las entrevistas

Tabla N°3

Codificación de los entrevistados

Código	Nombres y Apellidos
01	Javier Rocca Soto
02	Serafín Mendoza Quiñonez
03	Sandra Huamán Panana
04	Jorge Huarache Mejía
05	David Camarena Calero
Fiscal	Víctor Bissety Manzano Bustamante

Fuente: Elaboración Propia

Durante las entrevistas realizadas se advierte que no es muy común que el ministerio Público aperture investigaciones por el presunto delito establecido en el artículo 168 A del código Penal, por lo cual, también se decidió entrevistar al Dr. Víctor Bissety Manzano Bustamante, fiscal de la 1^{ra} Provincial Mixta de Puente Piedra.

Por consiguiente, Los resultados obtenidos relacionados al objetivo general se muestran en las siguientes páginas:

Objetivo General

Determinar la responsabilidad laboral en los accidentes de trabajo en Lima Norte.

Pregunta 1: Para usted ¿Qué es la responsabilidad laboral en los accidentes de trabajo?

El abogado 1 mencionó que cuando ocurre un accidente de trabajo, la responsabilidad laboral implica resarcir el daño ocasionado.

En tanto los abogados 2,3 y 4 refirieron que la responsabilidad laboral en los accidentes de trabajo, son aquellas obligaciones que emanan como consecuencia del mismo accidente de trabajo, estas obligaciones pueden civiles, laborales e incluso penales.

Asimismo, el abogado 5 manifestó que en los accidentes de trabajo la responsabilidad casi siempre va a ser de los empleadores.

En tanto, el fiscal manifestó que cuando se causa un daño a un tercero el obligado a resarcir el daño es quien causó dicho daño; en ese sentido, estando en una relación laboral quien tiene el deber jurídico de velar por el bienestar del trabajador es el empleador.

Pregunta 2: ¿Podría usted, determinar cuál es la responsabilidad de los empleadores en los accidentes de trabajo?

Los abogados 1 y 2, señalaron que en la doctrina se esboza muchas teorías sobre la naturaleza jurídica de la responsabilidad del empleador; pero, en nuestra legislación se ha establecido que la naturaleza jurídica es contractual, tal como se pronunció la Corte Suprema.

En tanto, el abogado 3 consideró que el tema de la responsabilidad del empleador implica el resarcimiento del daño que sufrió el trabajador.

Asimismo, los abogados 4 y 5 coincidieron que, en los accidentes de trabajo, la responsabilidad siempre será objetiva por parte del empleador; porque, no cabe la posibilidad que se discuta si hubo responsabilidad del trabajador, debido a que se estaría contradiciendo con el principio de protección del derecho laboral, el cual busca la protección del trabajador frente al poder económico del empleador.

Asimismo, el fiscal mencionó que para que exista una relación jurídica entre el trabajador y el empleador, debe existir un contrato que vincule a las partes, del cual deriva todas las obligaciones y derechos que se dan en la relación jurídica laboral; asimismo, la responsabilidad en los accidentes de trabajo es contractual, siendo el empleador responsable de resarcir al trabajador los daños producidos en el accidente de trabajo.

Pregunta 3: Para usted ¿cuál es la responsabilidad de los trabajadores en los accidentes de trabajo? ¿Por qué?

Los abogados 1, 2 y 3, coincidieron que la responsabilidad del trabajador no pasa de ser algo administrativo, encuadrada en una falta grave, pero consideraron que

no tiene responsabilidad mayor, porque no tienen el deber legal; por otro lado, la responsabilidad del empleador siempre será el de resarcir el daño causado por el accidente de trabajo tal como lo establece el artículo 53 de la LSST; asimismo, mencionaron que el empleador tiene la obligación de tomar todas las medidas para cumplir con la norma de SST, por tanto, si sucede un accidente de trabajo siempre le será imputable al empleador la responsabilidad.

Asimismo, el abogado 4 refirió, en cuanto a la responsabilidad del trabajador, no cabe la idea que el trabajador sea centro de imputación de una responsabilidad; debido a que es la víctima del accidente de trabajo; en cambio, si el accidente se produce por causa de su actuar negligente este hecho, que podría servir como un elemento para alegar en la vía civil, que existe una ruptura del nexo casual, en consecuencia, no se le podrá imponer el pago de la indemnización por daños y perjuicios al empleador.

Del mismo modo, el abogado (5) señaló que no es muy común que al trabajador se le impute la responsabilidad; ya que, por lo general es el empleador el responsable por los accidentes de trabajo; asimismo, si la causa del accidente de trabajo es su actuar negligente por cometer la infracción de las normas de SST, este hecho podría constituir una causa justificada de despido.

En tanto, el fiscal coincidió con los abogados en sostener que al trabajador no se le puede imputar una responsabilidad, toda vez que, que es el empleador quien debe velar por las condiciones de SST.

Objetivo Específico 1:

Identificar las clases de responsabilidad que derivan de un accidente de trabajo en Lima Norte.

Pregunta 4: En base a su experiencia ¿Que clases de responsabilidad derivan de un accidente de trabajo?

El abogado 1 mencionó que los accidentes de trabajo, siempre se encontraran presentes la responsabilidad laboral administrativa, el cual busca que se cumpla

con las normas laborales y en la mayoría de los accidentes de trabajo se infringen normas de SST; así también, se manifiesta una responsabilidad civil, debido a que cuando el accidente de trabajo conlleva a consecuencias mortales o lesión grave en el trabajador, éste o sus familiares podrán solicitar al empleador una indemnización por daños y perjuicios en la vía civil; por último, si la causa del accidente de trabajo fue por una acción deliberada de incumplir una norma de SST, que el empleador debiera haber cumplido, se le puede imputar la comisión del delito de atentados contra las normas de SST, tipificado en el artículo 168° A del Código Penal.

En tanto, el abogado 2, 3 coincidieron que en el accidente de trabajo se pueden apreciar tres tipos de responsabilidad: laboral administrativa, civil y penal.

El abogado 4, manifestó que normalmente en los accidentes de trabajo, la causa principal de los accidentes del trabajo es a inobservancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo, por ende, la responsabilidad laboral, civil y penal será siempre del empleador.

Asimismo, el abogado 5, también mencionó que se puede apreciar la responsabilidad laboral, civil y penal; pero, es poco común que se apertura una investigación o un proceso por el delito establecido en el artículo 168° A del Código Penal.

El fiscal manifestó que, en el accidente de trabajo, se puede apreciar la responsabilidad civil, penal y en el ámbito de la responsabilidad administrativa laboral es el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el cual, debe imponer la multa al empleador por su inobservancia a las normas de SST.

Pregunta 5: Para usted ¿Qué es la responsabilidad civil derivada de un accidente de trabajo?

Todos los entrevistados manifestaron unánimemente que la responsabilidad civil, en relación a los accidentes de trabajo va ser en relación al pago de daños y perjuicios que el trabajador puede pedir al empleador.

En tal sentido el abogado 1, acotó que como la naturaleza jurídica de la responsabilidad en los accidentes de trabajo es contractual, por tanto, el pago de la indemnización por daños y perjuicios se tramita en la vía civil.

Asimismo, el fiscal mencionó, que la responsabilidad civil es el pago de la indemnización por daño y perjuicios a favor del trabajador afectado por los accidentes de trabajo.

Pregunta 6: De igual manera, para usted ¿Qué es la responsabilidad penal derivada de un accidente de trabajo?

Los abogados entrevistados por unanimidad coincidieron que en relación a la responsabilidad penal en los accidentes de trabajo se da cuando el empleador con dolo incumple las normas de SST y producto de esta inobservancia se produce un accidente de trabajo que acarree la muerte o una lesión grave al trabajador.

Asimismo, el abogado 5 particularmente mencionó que es muy poco común que el Ministerio Público aperture una investigación por la comisión del delito tipificado en el artículo 168° A del Código Penal.

En tanto, el fiscal manifestó, que la responsabilidad penal, implica que el empleador se le imponga una pena por la comisión del delito tipificado en el artículo 168 A del Código Penal, siguiendo el debido proceso; asimismo, refirió que todo el tiempo que viene trabajando como fiscal no ha dispuesto investigaciones por el delito en mención; sino por homicidio culposo; toda vez, que aun cuando está establecido en el Código Penal, no es común investigar en la práctica por el delito contra la Libertad de Trabajo - **Atentados contra las condiciones de Seguridad e higiene industriales**. (tal como se podrá apreciar en el anexo N° 3A-2 donde consta el reporte de casos en investigación correspondiente a la 1^{ra} FPMPP).

Por otro lado, mencionó que una de las causas de la falta de investigación por este delito, se debería a la falta de coordinación para unificar criterios, a fin de poder establecer, la comisión del delito descrito; puesto que, hasta la fecha a su despacho no ha llegado informe del Ministerio de Trabajo que comunique este tipo de delitos;

y, es que por Ley le compete al Ministerio de Trabajo comunicar estos hechos al ministerio Público para iniciar la acción penal correspondiente.

Pregunta 7. ¿Qué es la responsabilidad administrativa laboral derivada de un accidente de trabajo?

El total de los abogados entrevistados coincidieron que la responsabilidad laboral administrativa, es aquella que se produce como incumplimiento de las normas de SST, el cual acarrearía la imposición de una multa pecuniaria al empleador.

Así también el abogado 3 mencionó, que el trabajador no puede ser pasible de responsabilidad; sin embargo, se le puede imponer una multa administrativa como la suspensión o determinar el despido laboral, debido a que la infracción constituye una falta grave que conlleva a una causal de despido justificado o un despido disciplinario.

Al respecto el fiscal mencionó que no es su materia, pero presume que esta responsabilidad debe estar regulada en la Ley N° 29783, la misma que incorporó al Código Penal, el delito tipificado en el artículo 168 A.

Objetivo Específico 2:

Determinar la responsabilidad más recurrente en los accidentes de trabajo en Lima Norte.

Pregunta 8. ¿Cuáles son las principales causas de los accidentes de trabajo?

Para los abogados 1,2, 3 y 4 señalaron que las causas principales de los accidentes de trabajo son las inobservancias de las normas de SST y quien tiene la obligación legal de respetar estas normas es el empleador.

En tanto, el abogado 5 mencionó, que los accidentes de trabajo se producen en la mayoría de las veces, debido a que el empleador no tiene aún contagiado ese deber de cuidado de las normas de SST e incumple las medidas de SST teniendo como consecuencia los accidentes de trabajo.

Asimismo, el fiscal mencionó que cuando ha realizado levantamiento de cadáver por accidente de trabajo, en gran mayoría es debido a la falta de precauciones para evitar los accidentes de trabajo, a modo de ejemplo mencionó el caso de un levantamiento de cadáver de un trabajador, quien estaba manipulando productos pirotécnicos que dio lugar a una explosión; porque, dos componentes químicos hicieron contacto, siendo que por reglamento estos componentes nunca deben juntarse. También refirió que algunas veces el accidente se produce por la negligencia del mismo trabajador a modo de ejemplo menciona el accidente por corte de esmeril; siendo que, el trabajador al momento de hacer el manejo, hace una mala maniobra por distracción lo que provocó un corte en su zona abdominal causándole la muerte por hemorragia.

Pregunta 9. A su parecer ¿Cuál es la responsabilidad laboral más recurrente en los accidentes de trabajo?

Todos los abogados coincidieron que, en los accidentes de trabajo, siempre se darán las tres clases de responsabilidad, no pudiendo solamente estar presente una sola responsabilidad.

El fiscal refirió que los más recurrentes son la responsabilidad civil y penal.

Pregunta 10. ¿Cuál es la responsabilidad para los sujetos que infringen la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo?

El abogado 1 mencionó que el tema de las responsabilidades por infracciones en materia de SST no lo regula la Ley N° 29783, sino la Ley General de Inspecciones de Trabajo, en su artículo 34.

De igual manera los abogados 2, 3, 4, y 5 coincidieron que la responsabilidad por infracción a la Ley N° 29783, está regulado por la Ley General de Inspección de Trabajo, el cual determina que siempre el empleador será el responsable por las infracciones a la LSST.

Asimismo, el fiscal mencionó que la Ley N° 29783 debe establecer una multa administrativa que por lo general sería una multa pecuniaria para el empleador.

Descripción Del Análisis Documental

A fin de poder complementar el estudio se realizó el análisis de fuente documental, siendo así, de las casaciones analizadas podemos establecer que la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 4258-2016-LIMA; estableció que la responsabilidad en los accidentes de trabajo será una responsabilidad contractual; toda vez, que precisa que un contrato de trabajo es la que da lugar a la relación jurídica laboral y sus respectivas obligaciones a cumplir; asimismo, establece que no solo radican en el contrato sino también en el cumplimiento de las disposiciones legales que regulan las normas de SST, los Convenios Colectivos, estableciendo que todo accidente de trabajo debe ser indemnizado, en función a que el empleador tiene el deber de prevención; en consecuencia, debe tomar todas las medidas disponibles para cuidar la salud e integridad del trabajador.

Por otro lado, en esta casación el Supremo Colegiado realizó un análisis de los accidentes de trabajo y sus elementos, su naturaleza jurídica de relación contractual, asimismo, determinó la forma de como analizar la “culpabilidad” utilizando el derecho civil en el ámbito del derecho laboral, siendo que, todo accidente de trabajo debe ser indemnizado tal como lo establece el artículo 53° de la Ley N° 29783; aun cuando el hecho se haya producido por causa de un tercero, lo mencionado en razón que el empleador tiene el deber de prevención, que implica el deber de velar por el eficiente cumplimiento de las normas de SST, determinando que solo es necesario probar la existencia del daño mas no la culpabilidad del empleador.

Del mismo modo la Casación Laboral N°7394-2015 AREQUIPA, determinó que para establecer un despido por la comisión de falta grave del trabajador; se debe tener cuenta determinados criterios que deben ser analizados a la luz de los principio del derecho laboral; así también para la atribución de una falta grave se debe comprobar objetivamente los hechos imputados al trabajador; en ese orden la Corte Suprema estableció que la falta grave es aquella infracción cometida por el trabajador contra los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal intensidad que haga irrazonable la continuidad de la relación laboral producida por

acto doloso o culposo del trabajador; siendo que, para su configuración debe necesariamente fundarse en elementos objetivos.

En contraposición de la casación anterior, en la casación laboral N°18190-2016 LIMA, la Corte Suprema establece que para el pago de la indemnización por daños y perjuicios se debe probar el incumplimiento de las normas de SST por parte del empleador, estableciendo que para atribuirle responsabilidad al empleador se debe apreciar la concurrencia de cuatro presupuestos: **a)** conducta antijurídica, **b)** el daño, **c)** la relación de causalidad, y **d)** el factor de atribución.

Así también, el Supremo Colegiado establece que si bien se trata de un proceso laboral, al tratarse de un accidente de trabajo por responsabilidad contractual se aplica supletoriamente las normas del Código Civil, lo que dará lugar que el actor demuestre el daño sufrido y la negligencia del empleador por el incumplimiento de sus obligaciones; conforme lo establece el artículo 1330° del Código Civil; tan solo probado estos hechos se podrá determinar el quantum indemnizatorio, contradiciendo lo establecido en la casación laboral N° 4258-2016-LIMA, el cual establece que todo accidente de trabajo debe ser indemnizado.

IV.DISCUSIÓN

En base a los resultados obtenidos en las entrevistas y el análisis de fuente documental, en este punto, se realiza la correspondiente discusión, el cual consiste en hacer un debido contraste de coincidencias y diferencias; asimismo, se vierte la opinión y la crítica respecto al tema investigado.

Objetivo General: Determinar la responsabilidad laboral en los accidentes de trabajo en Lima Norte.

De los resultados de la entrevistas a los abogados y el fiscal se ha determinado que la responsabilidad laboral en los accidentes de trabajo es aquella responsabilidad que surge como consecuencia del accidente de trabajo; y, por lo general buscar resarcir el daño causado; asimismo; todos los entrevistados sostuvieron que la responsabilidad laboral en los accidentes de trabajo va a ser el empleador quien tendrá la obligación de resarcir del daño causado; lo mencionado guarda relación con lo sostenido por Acuña (2017), quien mencionó que la responsabilidad del empleador, debe entenderse como una responsabilidad específica del derecho laboral, el cual, comporta elementos del derecho común, que deben ser analizados a la luz de los principios del derecho del trabajo.

En esa misma línea, coincide lo establecido por el artículo 53 de la Ley N° 29783 LSST, el cual prevé que el incumplimiento del empleador del deber de prevención, genera la obligación de pagar las indemnizaciones a las víctimas, o a sus derechohabientes, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales. En el caso en que producto de la vía inspectiva se haya comprobado fehacientemente el daño al trabajador, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo determina el pago de la indemnización respectiva.

Igual posición que la anterior, la Casación Laboral N.º 4258-2016-LIMA, establece que la responsabilidad laboral de los empleadores en los accidentes de trabajo es la de resarcir el daño causado a los trabajadores; debido a que, estos tienen el deber legal de cumplir con las normas de SST en consecuencia, el Supremo Colegiado confirma que todo accidente de trabajo debe ser indemnizado.

Como contraposición a las anteriores la Casación Laboral 18190-2016 LIMA, donde el Supremo Colegiado establece, que para indemnizar los daños y perjuicios por accidente de trabajo se debe tener en cuenta la antijuridicidad, el nexo de causalidad, el daño y el factor de atribución; debiendo el trabajador probar la negligencia del empleador; asimismo, el incumplimiento de la normas de seguridad, debiéndose además apreciar en la conducta del empleador el ánimo de infringir las normas de SSL; y, la existencia de una conducta que infrinja las normas de SST, asimismo, se demuestre que ese incumplimiento fue la causa y/o contribuyó a que se produzca el accidente de trabajo que dio lugar al daño.

Por lo tanto, queda verificado que se cumple el Supuesto Jurídico general planteado el cual “determina que en los accidentes de trabajo si el empleador no ha cumplido con las normas de seguridad y salud en el trabajo, éste debe asumir las responsabilidades legales, económicas y otras que deriven de la misma; de igual forma, se le podrá amonestar al trabajador por la inobservancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo”

Siguiendo con la discusión en relación al objetivo “Identificar las clases de responsabilidad que derivan de un accidente de trabajo en Lima Norte”.

Los entrevistados mencionaron coincidentemente que en los accidentes de trabajo existente tres clases de responsabilidad; la responsabilidad administrativa laboral que da lugar a la imposición de la multa por las infracciones a las normas de SST al empleador; la responsabilidad civil, que dispone el pago de indemnización por daños y perjuicios; y, la responsabilidad penal_cuando el empleador de manera dolosa incumple con la norma de SST y como consecuencia de esta inobservancia se produce el accidente de trabajo con consecuencia mortales para la víctima o con lesiones graves que sea detrimento para el trabajador, el empleador debe ser condenado a una pena privativa de libertad; lo descrito guarda concordancia con la LSST y el Código Civil.

Ese mismo orden de ideas, se puede apreciar que el Supremo Colegiado en la Casación Laboral N° 4258-2016-LIMA, estableció que existe una responsabilidad civil del empleador en el pago de la indemnización por daños y perjuicios en favor

del trabajador; así también la casación laboral N°7394 AREQUIPA, establece que existe una responsabilidad administrativa, el cual tiene dos vertientes; por un lado, se le impondrá una multa pecuniaria al empleador el mismo que se encuentra establecido en la Ley General de Inspección en el Trabajo; y, otra vertiente donde el empleador en base a su poder disciplinario imponer una medida disciplinaria al trabajador por la comisión de una falta grave, que incluso puede constituir una causal de despido justificado.

Los resultados obtenidos, son coherentes con el objetivo específico 01 planteado y conforme a la teoría de Espinoza (2016), quien mencionó que los trabajadores tienen la posibilidad de acudir al órgano jurisdiccional para pedir tutela en base a la pretensión de una indemnización por daños y perjuicios, debido a que el trabajador es considerado como la parte más débil de la relación jurídica laboral.

Asimismo, los resultados obtenidos tienen un contraste positivo con la LSST, el cual, en su cuarta disposición complementaria modificatoria establece que se incorporé el artículo 168-A al Código Penal, dando lugar a que existe una responsabilidad penal en los accidentes de trabajo.

Por lo Tanto, queda enteramente establecido que se cumple el Supuesto Jurídico específico 01 planteado “Se logró identificar en los accidentes de trabajo, las siguientes clases de responsabilidad: la responsabilidad civil en relación a la reparación civil, una responsabilidad penal en la infracción al artículo 168 del Código Penal y la responsabilidad laboral administrativa por la infracción a la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo”.

Continuando con nuestra discusión vinculado al Objetivo Especifico 02 “Determinar la responsabilidad más recurrente en los accidentes de trabajo en Lima Norte”; Todos los entrevistados coinciden que en los accidentes de trabajo no se puede apreciar una sola responsabilidad; siendo que se aprecian conjuntamente tres clases de responsabilidad: civil, administrativo laboral y penal; y, en la práctica los de mayor relevancia son la responsabilidad laboral administrativa y civil; por otro lado, cabe resaltar lo mencionado por el fiscal de la 1^{ra} FPMPP, que es la falta de la buena actuación del Ministerio de Trabajo, lo que impide que se inicie una

investigación por el delito mencionado en líneas precedentes, ya que a falta de elementos de convicción solo se llega a investigar como un hecho por homicidio culposo.

Lo mencionado líneas arriba, tiene relación con lo sostenido por Anacleto (2015) quien menciona que será el Ministerio de Trabajo, si con ocasión del ejercicio de la función de inspección en las empresas, se apreciase indicios de la presunta comisión del delito vinculado a la inobservancia de las normas de SST, quien remitirá al Ministerio Público los hechos que haya conocido y los sujetos que pudieran resultar afectados.

Asimismo todos los entrevistados mencionaron que las principales causas de los accidentes de trabajo se dan por las inobservancias de las normas de SST; y, esta inobservancia se le debe imputar al empleador, porque, es quien tiene el deber legal de cumplimiento de estas normas; lo expuesto, guarda similitud con lo desarrollado por Paredes (2013), quien al analizar el principio de prevención, sostiene que este principio establece la posición de garante del empleador dentro del centro de trabajo creando miedos y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, asimismo, de aquellos que aun no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito de labores centro de labores.

En esa directriz de lo establecido en las casaciones, se advierte que, solamente se desarrolla la responsabilidad laboral administrativa y la responsabilidad civil, dando lugar a la nula responsabilidad penal del empleador; por lo tanto, queda comprobado el supuesto específico el establece que en los accidentes de trabajo se determina que tanto la responsabilidad laboral administrativa, la responsabilidad civil y la responsabilidad penal, estas se manifiestan conjuntamente; esto en razón, cuando se produce un accidente de trabajo se presume que en el centro de trabajo no se observó las normas de seguridad y salud y trabajo; asimismo, esta inobservancia dolosa acarrea la responsabilidad penal y sí el trabajador como consecuencia de este accidente de trabajo sufre una discapacidad física, éste puede solicitar al empleador una indemnización por daños y perjuicios.

V.CONCLUSIÓN

Las conclusiones que a continuación se presentan, son expuestas de acuerdo a cada uno de los objetivos que se han establecido en la presente tesis y que, a la misma vez, brinda respuesta a las preguntas formuladas de investigación.

Primero. -

Se ha determinado que la responsabilidad laboral en los accidentes de trabajo es aquella responsabilidad que surge como consecuencia del accidente de trabajo; el cual, busca resarcir el daño causado al trabajador o a sus causahabientes siendo esta responsabilidad atribuible al empleador por tener el deber legal de velar por las condiciones de seguridad y salud en el centro de trabajo.

Segundo. -

Se ha identificado que en los accidentes de trabajo se pueden apreciar que concurren tres clases de responsabilidad, siendo: a) la responsabilidad laboral administrativa, el cual, vela por el efectivo cumplimiento de las normas establecidas en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; b) la responsabilidad civil, el cual, es aquella relacionada al pago de la indemnización por daños y perjuicios que el empleador debe realizar al trabajador en tanto éste sufra un accidente de trabajo; c) la responsabilidad penal donde se le atribuye al empleador la presunta comisión del delito de Atentados contra las Condiciones de Seguridad e Higiene Industrial.

Tercero. -

Se ha determinado que en los accidentes de trabajo no concurre una sola responsabilidad; sino por el contrario, se puede apreciar las tres clases de responsabilidad; tanto la responsabilidad laboral administrativa, civil y penal; y, que en la práctica la responsabilidad penal por falta de la adecuada intervención del Ministerio de Trabajo que no informa tal como la norma establece no se investiga en Lima Norte el delito de Atentados contra las Condiciones de Seguridad e Higiene Industrial.

VI.RECOMENDACIONES

De acuerdo a las conclusiones desarrolladas, surge la necesidad de realizar las siguientes recomendaciones:

Primero. -

Se recomienda que el Corte Suprema emita un criterio unificado para resolver los casos de accidentes de trabajo el cual fije los parámetros en relación a la indemnización de daños y perjuicios, teniendo en cuenta la diferencia entre indemnización y resarcimiento; procurando un bienestar mayor para el trabajador y su inserción al trabajo que le permita su desarrollo personal.

Segundo. -

Se recomienda que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que realice mayor capacitación en forma gratuita y continúa dirigido a los trabajadores sobre los accidentes de trabajo; a fin de que puedan tener conocimientos de sus derechos y beneficios que le asisten en caso que sean víctimas de un accidente de trabajo.

Tercero. -

Se recomienda que el Ministerio Público en acuerdo con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo emita una circular sobre la debida calificación jurídica para investigar el delito de Atentados contra las Condiciones de Seguridad e Higiene Industrial el cual establece una pena mayor que el homicidio culposo.

VII.REFERENCIAS

FUENTES BIBLIOGRAFICAS

- Acuña Arrestegui, E. (2017). *Los límites de la responsabilidad del empleador en el pago de indemnización por daños y perjuicios por accidente de trabajo*, (Trabajo Académico para optar el grado de segunda especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social) (acceso el 20 de agosto de 2017)
- Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigación: Introducción a la Metodología Científica*. (5.ª ed.). Caracas: Editorial Episteme, C.A.
- Anacleto, v. (2015). *Manual de Derecho del Trabajo, Derecho Individual-Derecho Colectivo-Nueva Ley Procesal del trabajo*. Lima: Grupo Editorial LEX & IURIS.
- Baena P., G. (2014). *Metodología de la Investigación. Serie integral por competencias*. México: Grupo Editorial Patria.
- Canova, k., Ayvar, C. (abril/mayo, 2017) *La Sanción Penal en la Ley de Seguridad Y Salud en el Trabajo, Consideraciones Generales. Revista Labora*. Recuperado de <http://www.laborasac.com/archivos/14074437090.pdf>.
- Decreto Legislativo N 635 Código Penal (2016). (12.ª ed.). Lima: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.
- Gómez, C. (2016) *Responsabilidad civil y responsabilidad laboral derivadas de una misma contingencia profesional. De nuevo sobre la jurisdicción competente. InDret revista para el análisis del derecho*. Recuperado de: http://www.indret.com/pdf/1213_es.pdf
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª ed.). México: MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Legislación Laboral-Régimen Privado y Régimen Público. (2017). Lima: JURISTA EDITORES E.I.R.L.

- Macías Media, A. (2013). *Evaluación Del Cumplimiento De La Norma Oficial Mexicana Nom-020-Stps-2002, Recipientes Sujetos A Presión Y Calderas, Funcionamiento- Condiciones De Seguridad, Aplicable Al Generador De Vapor De La Fes-Zaragoza*. (Tesis para optar para el título de ingeniero químico). Recuperado de: https://www.zaragoza.unam.mx/portal/wp-content/Portal2015/Licenciaturas/iq/tesis/tesis_macias_medina.pdf.
- Muñoz, M. (2014) *Negligencia Inexcusable”, Causa de Lesión en el Trabajo. II Parte*. [Mensaje en blog]. Recuperado de <https://www.prevencionintegral.com/comunidad/blog/prevelex-chile/2017/02/21/negligencia-inexcusable-causa-lesion-en-trabajo-ii-parte>.
- Osterling, F.(s.f.) *Inejecución de Obligaciones: Dolo-Y Culpa*. Revista Osterling abogados Recuperado de: <http://www.osterlingfirm.com/Documentos/articulos/Inejecucion%20de%20Obligaciones.pdf>.
- Paredes, B. (2013). *Seguridad y Salud en el Trabajo Nueva Normativa*. Lima: GACETA JURIDICA S.A.
- Sosa de la cruz, M. (2016). *La Ausencia De Uniformidad De Criterios De Cuantificación De Daños No Patrimoniales En Las Sentencias Fundadas De Indemnización Por Daños Y Perjuicios En La Provincia De Trujillo En El Bienio 2013- 2014*. (Tesis para optar por el título de abogada) (acceso 25 de septiembre de 2017)
- Taboada, L. (2000). *Proyecto De Auto capacitación Asistida "Redes De Unidades Académicas Judiciales Y Fiscales", Educación a Distancia, Responsabilidad Civil Extracontractual*. Lima: ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA.
- Toyama, J. (2015). *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú Un Enfoque Teórico-Práctico*. Lima: GACETA JURIDICA S.A.

Valderrama, L., Navarrete, A., Diaz, J., Tovalino, F. (2016). *Diccionario del Régimen Laboral Peruano Enfoque Normativo, Doctrinario y Jurisprudencial*. Lima: GACETA JURIDICA.

VIII.ANEXOS

ANEXO N°01 - MATRIZ DE CONSISTENCIA

NOMBRE DEL ESTUDIANTE: HUERTA ROSADO, JEAN OMAR

ESCUELA: ESCUELA DE DERECHO

Matriz de consistencia

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	La Responsabilidad Laboral en los Accidentes de Trabajo en Lima Norte.
PROBLEMA GENERAL	¿Cuál es la responsabilidad laboral en los accidentes de trabajo en Lima Norte?
PROBLEMA ESPECÍFICOS	1. ¿Qué clases de responsabilidad derivan de un accidente de trabajo en Lima Norte? 2. ¿Cuál es la responsabilidad laboral más recurrente en los accidentes de trabajo en Lima Norte?
SUPUESTO	Se determina que en los accidentes de trabajo si el empleador no ha cumplido con las normas de seguridad y salud en el trabajo, éste debe asumir las responsabilidades legales, económicas y otras que deriven de la misma; de igual forma, se le podrá amonestar al trabajador por la inobservancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo.
SUPUESTO ESPECÍFICO	1. Se identifica en los accidentes de trabajo, las siguientes clases de responsabilidad: la responsabilidad civil en relación a la reparación civil, una responsabilidad penal en la infracción al artículo 168 del Código Penal y la responsabilidad laboral administrativa por la infracción a la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. 2. En los accidentes de trabajo se determina que tanto la responsabilidad laboral administrativa, la responsabilidad civil y la responsabilidad penal, estas se manifiestan conjuntamente; esto en razón, cuando se produce un accidente de trabajo se presume que en el centro de trabajo no se observó las normas de seguridad y salud y trabajo; asimismo, esta inobservancia dolosa acarrea la responsabilidad penal y si el trabajador como consecuencia de este accidente de trabajo sufre una discapacidad física, éste puede solicitar al empleador una indemnización por daños y perjuicios.
OBJETIVO GENERAL	Determinar la responsabilidad laboral en los accidentes de trabajo en Lima Norte.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	1. Identificar las clases de responsabilidad que derivan de un accidente de trabajo en Lima Norte. 2. Determinar la responsabilidad más recurrente en los accidentes de trabajo en Lima Norte.
DISEÑO DEL ESTUDIO	Teoría Fundamentada
POBLACIÓN Y MUESTRA	Muestra: 06 profesionales especialistas en Derecho laboral, Civil y Penal.
CATEGORÍAS	Categoría 1: Responsabilidad Laboral Categoría 2: Accidentes de Trabajo
SUBCATEGORIAS	Salud y seguridad en el trabajo Responsabilidad Civil Responsabilidad Penal Responsabilidad Laboral Administrativo Accidente leve Accidente incapacitante Accidente mortal

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO N°02 - FICHA DE VALIDACION DE GUIA DE ENTREVISTAS



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: Flores Medina, Eleazar Armando
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la UCY
 1.3. Nombre del instrumento modo de evaluación
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Juan Omar Quispe Rosado

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													X
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.													X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.													X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.													X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, 10 de noviembre del 2017

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: Bamarrá Ramón José Carlos
 1.2. Cargo e institución donde labora: A. sejar de Tesis - Universidad César Vallejo.
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Entrevista
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Jean Omar Huerta Posado.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													✓
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													✓
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													✓
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													✓
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.													✓
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													✓
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.													✓
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.													✓
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													✓

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

✓

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, del 2017

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: DE LA CRUZ MALAUPOMA, LUIS GUSTAVO
 1.2. Cargo e institución donde labora: VCV - DOCENTE T-P.
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: ENTREVISTA
 1.4. Autor(A) de Instrumento: GLAUCOAR HUERTA ROSADO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.											X		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.											X		
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.										X			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.										X			
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											X		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.											X		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											X		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.											X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

Si
—

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

90 %

 Lima, 23 de Junio del 2017


FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

ANEXO N°02-A- GUIA DE ENTREVISTA

ENTREVISTA

Fecha: _____ Hora: _____

Lugar (ciudad y sitio específico): _____

Entrevistador: Jean Omar Huerta Rosado

Nombre del entrevistado: _____

Edad: _____ Sexo: _____

Cargo: _____

Introducción:

El derecho laboral es una de las ciencias jurídicas que más cambios ha tenido en los últimos años, además teniendo en cuenta que es una ciencia en desarrollo, es por eso que este derecho se va legislando según la realidad que afronta en nuestra sociedad peruana y en los últimos años con el boom de la construcción civil y desarrollo económico a de nuestro país, es imperante analizar todas las figuras jurídicas que aparecen en este entorno, como es caso del presente trabajo de investigación en la materia de la responsabilidad laboral en los accidentes de trabajo, que es unos de los temas que mayor incidencia ha tenido, esto es razón que cuando ocurre un accidente de trabajo el peruano del andar, el de la clase trabajadora no tiene conocimiento de las implicancias que puede acarrear un accidenté trabajo y los derechos y beneficios que le asisten.

Objetivo General

Determinar la responsabilidad laboral en los accidentes de trabajo en Lima Norte.

Preguntas:

1. Para usted ¿Qué es la responsabilidad laboral en los accidentes de trabajo?

.....
.....
.....

2. ¿Podría usted, determinar cuál es la responsabilidad de los empleadores en los accidentes de trabajo?

.....
.....
.....

3. Para usted ¿cuál es la responsabilidad de los trabajadores en los accidentes de trabajo? ¿Por qué?

.....
.....
.....

Objetivo Específico

Identificar las clases de responsabilidad que derivan de un accidente de trabajo en Lima0020Norte.

4. En base a su experiencia ¿Que clases de responsabilidad derivan de un accidente de trabajo?

.....
.....
.....
.....

5. Para usted ¿Qué es la responsabilidad civil derivada de un accidente de trabajo?

.....
.....
.....
.....

6. De igual manera ¿Qué es la responsabilidad penal derivada de un accidente de trabajo?

.....
.....
.....
.....

7. ¿Qué es la responsabilidad administrativa laboral derivada de un accidente de trabajo?

.....
.....
.....
.....

Objetivos Específicos

Determinar la responsabilidad más recurrente en los accidentes de trabajo en Lima Norte.

8. ¿Cuáles son las principales causas de los accidentes de trabajo?

.....
.....
.....
.....

9. A su parecer ¿Cuál es la responsabilidad laboral más recurrente en los accidentes de trabajo?

.....
.....
.....
.....

10. ¿Cuál es la responsabilidad para los sujetos que infringen la ley 29783, ley de seguridad y salud en el trabajo?

.....
.....
.....
.....

Agradezco su participación, rogando su confidencialidad por ser un trabajo de investigación, así mismo en aras de brindar mayor solides al presente trabajo, le invito a que pueda participar en futuras entrevistas hacia su persona.

ANEXO N°02-B-ENTREVISTA

1

ENTREVISTA

Fecha: 24/08/10 Hora: 17:15.
Lugar (ciudad y sitio específico): Punta Pichu
Entrevistador: Jean Omar Huerta Rosado
Nombre del entrevistado: Dr. Javier Rocca Soto
Edad: 39 Sexo: masculino
Cargo: Abogado litigante.

Introducción:

El derecho al trabajo es un de las ciencias jurídicas que más cambios ha tenido en los últimos años, además teniendo en cuenta que es una ciencia en desarrollo, es por eso que este derecho se va legislando según la realidad que afronta en nuestra sociedad peruana y en los últimos años con el boom de la construcción civil y desarrollo económico a de nuestro país, es imperante analizar todas las figuras jurídicas que aparecen en este entorno, como es caso del presente trabajo de investigación en la materia de la responsabilidad laboral en los accidentes de trabajo, que es unos de los temas que mayor incidencia ha tenido, esto es razón que cuando ocurre un accidente de trabajo el peruano del andar, el de la clase trabajadora no tiene conocimiento de las implicancias que puede acarrear un accidenté trabajo y los derechos y beneficios que le asisten.

Objetivo General

Determinar la responsabilidad laboral en los accidentes de trabajo en Lima Norte.

Preguntas:

1. Para usted ¿Qué es la responsabilidad laboral en los accidentes de trabajo?
es aquella responsabilidad con motivo de un accidente de trabajo, que busca suarcar el daño causado.

2. ¿Podría usted, determinar cuál es la responsabilidad de los empleadores en los accidentes de trabajo?

La doctrina esboza muchos teorías sobre la responsabilidad del empleador, pero la legislación y la corte suprema ha establecido que esta responsabilidad sera contractual.

3. Para usted ¿cuál es la responsabilidad de los trabajadores en los accidentes de trabajo? ¿Por qué?

no tienen responsabilidad, pero puede ser considerado como una falta grave que puede ser causal de despido justificado.

Objetivo Especifico

Analizar que clases de responsabilidad derivan de un accidente de trabajo en Lima Norte.

4. En base a su experiencia ¿Que clases de responsabilidad derivan de un accidente de trabajo?

se encuentran presentes la responsabilidad laboral administrativa, la responsabilidad civil y la responsabilidad penal.
(explica cada uno de las responsabilidades)

5. Para usted ¿Qué es la responsabilidad civil derivada de un accidente de trabajo?

esta relacionada al pago de la indemnización por daños y perjuicios, y como la naturaleza jurídica de esta responsabilidad es contractual se tramita en la vía civil.

6. De igual manera ¿Qué es la responsabilidad penal derivada de un accidente de trabajo?

esta responsabilidad se da cuando con dolo el empleador incumple los normas de seguridad y salud en el trabajo y esta inobservancia acarrea la muerte o lesión en el trabajador.

7. ¿Qué es la responsabilidad administrativa laboral derivada de un accidente de trabajo?

es aquella que se produce por el incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

Objetivos Específicos

Estudiar la responsabilidad laboral más recurrente en los accidentes de trabajo en Lima Norte.

8. ¿Cuáles son las principales causas de los accidentes de trabajo?

por las inobservancias de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

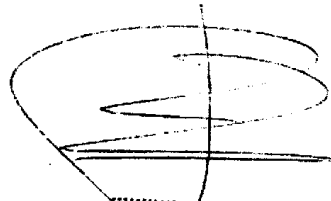
9. A su parecer ¿Cuál es la responsabilidad laboral más recurrente en los accidentes de trabajo?

se manifiestan tanto la responsabilidad laboral, civil y penal, no puede estar solo una responsabilidad.

10. ¿Cuál es la responsabilidad para los sujetos que infringen la ley 29783, ley de seguridad y salud en el trabajo?

la responsabilidad por infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, no la regula la ley 29783, sino la ley general de inspecciones de trabajo

Agradezco su participación, rogando su confidencialidad por ser un trabajo de investigación, así mismo en aras de brindar mayor solides al presente trabajo, le invito a que pueda participar en futuras entrevistas hacia su persona.



Javier Rocca Solo
ABOGADO
Reg. CAL. 51955

ENTREVISTA

Fecha: 04/09/11 Hora: 17:00 p.m.

Lugar (ciudad y sitio específico): Av. Buenos Aires N° 115 - Puente Piedra - Lima

Entrevistador: Jean Omar Huerta Rosado

Nombre del entrevistado: Dr. Serafín Mendoza Quiñonez

Edad: 32 años Sexo: Masculino

Cargo: Abogado independiente

Introducción:

El derecho al trabajo es un de las ciencias jurídicas que más cambios ha tenido en los últimos años, además teniendo en cuenta que es una ciencia en desarrollo, es por eso que este derecho se va legislando según la realidad que afronta en nuestra sociedad peruana y en los últimos años con el boom de la construcción civil y desarrollo económico a de nuestro país, es imperante analizar todas las figuras jurídicas que aparecen en este entorno, como es caso del presente trabajo de investigación en la materia de la responsabilidad laboral en los accidentes de trabajo, que es unos de los temas que mayor incidencia ha tenido, esto es razón que cuando ocurre un accidente de trabajo el peruano del andar, el de la clase trabajadora no tiene conocimiento de las implicancias que puede acarrear un accidenté trabajo y los derechos y beneficios que le asisten.

Objetivo General

Determinar la responsabilidad laboral en los accidentes de trabajo en Lima Norte.

Preguntas:

1. Para usted ¿Qué es la responsabilidad laboral en los accidentes de trabajo?

Es aquella responsabilidad que aparece luego de que sucede un accidente de trabajo, que puede ser laboral, civil y hasta penal.

2. ¿Podría usted, determinar cuál es la responsabilidad de los empleadores en los accidentes de trabajo?

En la doctrina existen varias teorías con respecto a la naturaleza jurídica de esta responsabilidad, pero la corte Suprema se pronunció y estableció que siempre será contractual.

S. Mendoza Quiñonez
ABOGADO
CALN N° 1625

3. Para usted ¿cuál es la responsabilidad de los trabajadores en los accidentes de trabajo? ¿Por qué?

los trabajadores no tienen responsabilidad por que estos no tienen el deber general de velar por la seguridad, pero si su conducta no es la adecuada puede ser considerada una falta grave y ser una causal de despido; en cambio el empleador es el que tiene toda la responsabilidad.

Objetivo Específico

Analizar que clases de responsabilidad derivan de un accidente de trabajo en Lima Norte.

4. En base a su experiencia ¿Que clases de responsabilidad derivan de un accidente de trabajo?

se pueden apreciar una responsabilidad laboral administrativa, civil y penal.

5. Para usted ¿Qué es la responsabilidad civil derivada de un accidente de trabajo?

la responsabilidad civil va buscar reparar el daño causado a la víctima del accidente de trabajo.

6. De igual manera ¿Qué es la responsabilidad penal derivada de un accidente de trabajo?

esta responsabilidad es aquella que esta establecida en el art. 168-A del Código penal, cuando el empleador deliberadamente incumple las normas de seguridad y salud en el trabajo.

S. Francisco Mendoza Quiroz
ABOGADO
CALN N° 1625

7. ¿Qué es la responsabilidad administrativa laboral derivada de un accidente de trabajo?

Esta responsabilidad implica que al empleador se le va imponer una multa pecuniaria por la inobservancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

Objetivos Específicos

Estudiar la responsabilidad laboral más recurrente en los accidentes de trabajo en Lima Norte.

8. ¿Cuáles son las principales causas de los accidentes de trabajo?

La inobservancia de las normas de seguridad e higiene industrial en el trabajo.

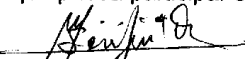
9. A su parecer ¿Cuál es la responsabilidad laboral más recurrente en los accidentes de trabajo?

Todas las responsabilidades se aprecian en conjunto en el accidente de trabajo.

10. ¿Cuál es la responsabilidad para los sujetos que infringen la ley 29783, ley de seguridad y salud en el trabajo?

Esta responsabilidad está regulada por la ley general de inspección en el trabajo.

Agradezco su participación, rogando su confidencialidad por ser un trabajo de investigación, así mismo en aras de brindar mayor solides al presente trabajo, le invito a que pueda participar en futuras entrevistas hacia su persona.


S. Francisco Mendoza Quiñones
ABOGADO
CALN N° 1625

ENTREVISTA

Fecha: 3/10/17 Hora: 17:00 pm.

Lugar (ciudad y sitio específico): Puente Piedra

Entrevistador: Jean Omar Huerta Rosado

Nombre del entrevistado: Dra. Sandra Huamán Panana

Edad: _____ Sexo: Femenino

Cargo: Abogada - litigante.

Introducción:

El derecho al trabajo es un de las ciencias jurídicas que más cambios ha tenido en los últimos años, además teniendo en cuenta que es una ciencia en desarrollo, es por eso que este derecho se va legislando según la realidad que afronta en nuestra sociedad peruana y en los últimos años con el boom de la construcción civil y desarrollo económico a de nuestro país, es imperante analizar todas las figuras jurídicas que aparecen en este entorno, como es caso del presente trabajo de investigación en la materia de la responsabilidad laboral en los accidentes de trabajo, que es unos de los temas que mayor incidencia ha tenido, esto es razón que cuando ocurre un accidente de trabajo el peruano del andar, el de la clase trabajadora no tiene conocimiento de las implicancias que puede acarrear un accidenté trabajo y los derechos y beneficios que le asisten.

Objetivo General

Determinar la responsabilidad laboral en los accidentes de trabajo en Lima Norte.


Preguntas:

1. Para usted ¿Qué es la responsabilidad laboral en los accidentes de trabajo?

Son aquellas obligaciones que emanan del accidente de trabajo, que pueden ser Civiles, laborales y penales.

2. ¿Podría usted, determinar cuál es la responsabilidad de los empleadores en los accidentes de trabajo?

Es aquella responsabilidad del empleador de reparar el daño causa, esta responsabilidad es objetiva.


Reg. CAC. N° 6796

3. Para usted ¿cuál es la responsabilidad de los trabajadores en los accidentes de trabajo? ¿Por qué?

NO cabe la idea de que el trabajador sea centro de imputación de una responsabilidad, debido a que el trabajador es la víctima del accidente de trabajo pero si tiene un deber general de trabajar respetando las normas de seguridad y salud en el trabajo.

Objetivo Especifico

Analizar que clases de responsabilidad derivan de un accidente de trabajo en Lima Norte.

4. En base a su experiencia ¿Que clases de responsabilidad derivan de un accidente de trabajo?

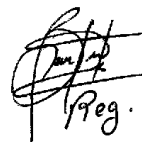
Se aprecian la responsabilidad laboral administrativa, civil y penal.

5. Para usted ¿Qué es la responsabilidad civil derivada de un accidente de trabajo?

el pago de la indemnización por daños y perjuicios al trabajador.

6. De igual manera ¿Qué es la responsabilidad penal derivada de un accidente de trabajo?

es aquella responsabilidad del empleador cuando con dolo incumple las normas de seguridad y salud en el trabajo.


Reg. CAC. N° 6796

7. ¿Qué es la responsabilidad administrativa laboral derivada de un accidente de trabajo?

al trabajador ~~no se le~~ puede imponer una multa administrativa ni por su actuar negligente causa el accidente de trabajo, debido a que esta conducta constituye una falta grave.

Objetivos Específicos

Estudiar la responsabilidad laboral más recurrente en los accidentes de trabajo en Lima Norte.

8. ¿Cuáles son las principales causas de los accidentes de trabajo?

la falta de estricto cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo


9. A su parecer ¿Cuál es la responsabilidad laboral más recurrente en los accidentes de trabajo?

concurran los tres tipos de responsabilidad mencionados anteriormente.

10. ¿Cuál es la responsabilidad para los sujetos que infringen la ley 29783, ley de seguridad y salud en el trabajo?

la responsabilidad por la infracción de la ley 29783 lo regula la ley general de inspecciones de trabajo.

Agradezco su participación, rogando su confidencialidad por ser un trabajo de investigación, así mismo en aras de brindar mayor solides al presente trabajo, le invito a que pueda participar en futuras entrevistas hacia su persona.


Reg CAC N° 6796

ENTREVISTA

Fecha: 05/07/17 Hora: 18:00Lugar (ciudad y sitio específico): Puente PiedraEntrevistador: Jean Omar Huerta RosadoNombre del entrevistado: Dr. Jorge Luis Huanache MejíaEdad: 26 Sexo: MasculinoCargo: Abogado Independiente**Introducción:**

El derecho al trabajo es un de las ciencias jurídicas que más cambios ha tenido en los últimos años, además teniendo en cuenta que es una ciencia en desarrollo, es por eso que este derecho se va legislando según la realidad que afronta en nuestra sociedad peruana y en los últimos años con el boom de la construcción civil y desarrollo económico a de nuestro país, es imperante analizar todas las figuras jurídicas que aparecen en este entorno, como es caso del presente trabajo de investigación en la materia de la responsabilidad laboral en los accidentes de trabajo, que es unos de los temas que mayor incidencia ha tenido, esto es razón que cuando ocurre un accidente de trabajo el peruano del andar, el de la clase trabajadora no tiene conocimiento de las implicancias que puede acarrear un accidenté trabajo y los derechos y beneficios que le asisten.

Objetivo General

Determinar la responsabilidad laboral en los accidentes de trabajo en Lima Norte.

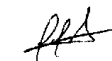
Preguntas:

1. Para usted ¿Qué es la responsabilidad laboral en los accidentes de trabajo?

son aquellas responsabilidad que deriva de un accidente de trabajo, que pueden civiles, laborales y Penales.

2. ¿Podría usted, determinar cuál es la responsabilidad de los empleadores en los accidentes de trabajo?

la responsabilidad del empleador si enere sera objetiva, tal como lo establece el principio de Prevención.



CAL: 68194

Jorge Huanache Mejía

3. Para usted ¿cuál es la responsabilidad de los trabajadores en los accidentes de trabajo? ¿Por qué?

no cabe la idea que el trabajador sea centro de imputación de una responsabilidad, por ser la víctima del accidente de trabajo; su situación muy diferente es que causa de su actuar negligente se produzca un accidente, que podrá servir en la vía civil para alegar ruptura del nexo causal, para que el empleador no se le imponga el pago de la indemnización por daños y perjuicios.

Objetivo Específico

Analizar que clases de responsabilidad derivan de un accidente de trabajo en Lima Norte.

4. En base a su experiencia ¿Que clases de responsabilidad derivan de un accidente de trabajo?

la causa principal de los accidentes de trabajo se debe a la inobservancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo, por ende va existir una responsabilidad laboral, civil y penal.

5. Para usted ¿Qué es la responsabilidad civil derivada de un accidente de trabajo?

consiste en el pago de la indemnización por daños y perjuicios, por el accidente de trabajo sufrido el trabajador.

6. De igual manera ¿Qué es la responsabilidad penal derivada de un accidente de trabajo?

esta se manifiesta cuando el empleador de manera consciente incumple las normas de seguridad y salud en el trabajo, poniendo en peligro la vida del trabajador.

7. ¿Qué es la responsabilidad administrativa laboral derivada de un accidente de trabajo?

consiste en la imposición de una multa administrativa que se produce por el incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

Objetivos Específicos

Estudiar la responsabilidad laboral más recurrente en los accidentes de trabajo en Lima Norte.

8. ¿Cuáles son las principales causas de los accidentes de trabajo?

la falta de implementación e inobservancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

9. A su parecer ¿Cuál es la responsabilidad laboral más recurrente en los accidentes de trabajo?

se aprecian todas las responsabilidades, tanto civil, laboral y penal.

10. ¿Cuál es la responsabilidad para los sujetos que infringen la ley 29783, ley de seguridad y salud en el trabajo?

se le inicia un procedimiento administrativo, el cual está regulado por la ley de inspección de trabajo.

Agradezco su participación, rogando su confidencialidad por ser un trabajo de investigación, así mismo en aras de brindar mayor solides al presente trabajo, le invito a que pueda participar en futuras entrevistas hacia su persona.

CAL:68194

Jorge Huamache Mejía



"Las autoridades de la República brindarán al titular de este carnet, las facilidades del caso necesarias para el mejor desempeño de su función, de conformidad con la Ley Orgánica del Poder Judicial."

Pedro M. Anulo Arana
Decano

5

ENTREVISTA

Fecha: 15/10/17 Hora: 17:42.

Lugar (ciudad y sitio específico): Punto Piedra

Entrevistador: Jean Omar Huerta Rosado

Nombre del entrevistado: David Camarera Celero

Edad: 33. Sexo: Masculino

Cargo: Abogado Independiente

Introducción:

El derecho al trabajo es un de las ciencias jurídicas que más cambios ha tenido en los últimos años, además teniendo en cuenta que es una ciencia en desarrollo, es por eso que este derecho se va legislando según la realidad que afronta en nuestra sociedad peruana y en los últimos años con el boom de la construcción civil y desarrollo económico a de nuestro país, es imperante analizar todas las figuras jurídicas que aparecen en este entorno, como es caso del presente trabajo de investigación en la materia de la responsabilidad laboral en los accidentes de trabajo, que es unos de los temas que mayor incidencia ha tenido, esto es razón que cuando ocurre un accidente de trabajo el peruano del andar, el de la clase trabajadora no tiene conocimiento de las implicancias que puede acarrear un accidenté trabajo y los derechos y beneficios que le asisten.

Objetivo General

Determinar la responsabilidad laboral en los accidentes de trabajo en Lima Norte.

Preguntas:

1. Para usted ¿Qué es la responsabilidad laboral en los accidentes de trabajo?

Es aquella responsabilidad que surge como consecuencia de un accidente de trabajo, y cuya responsabilidad va a hacer atribuible al empleador.

2. ¿Podría usted, determinar cuál es la responsabilidad de los empleadores en los accidentes de trabajo?

La responsabilidad del empleador va ser objetiva, por que no cabe la posibilidad de discutir si el trabajador fue responsable o no.

3. Para usted ¿cuál es la responsabilidad de los trabajadores en los accidentes de trabajo? ¿Por qué?

El trabajador no puede tener una responsabilidad, pero es mas comun que se le i

Objetivo Especifico

Analizar que clases de responsabilidad derivan de un accidente de trabajo en Lima Norte.

4. En base a su experiencia ¿Que clases de responsabilidad derivan de un accidente de trabajo?

en los accidentes de trabajo se puede apreciar la responsabilidad laboral, civil y penal.

5. Para usted ¿Qué es la responsabilidad civil derivada de un accidente de trabajo?

es aquella responsabilidad que busca reparar el daño causado al trabajador que fue víctima del accidente de trabajo.

6. De igual manera ¿Cuál es la responsabilidad penal derivada de un accidente de trabajo?

Se produce cuando el empleador incumple de manera intencional las normas de seguridad y salud en el trabajo y por causa de este incumplimiento se produce un accidente de trabajo, que no es investigado por la Fiscalía.

7. ¿Cuál es la responsabilidad administrativa laboral derivada de un accidente de trabajo?

Esta se produce por el incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

Objetivos Específicos

Estudiar la responsabilidad laboral más recurrente en los accidentes de trabajo en Lima Norte.

8. ¿Cuáles son las principales causas de los accidentes de trabajo?

Se producen por la falta de cumplimiento del deber de cuidado de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

9. A su parecer ¿Cuál es la responsabilidad laboral más recurrente en los accidentes de trabajo?

En los accidentes de trabajo, luego del hecho se pueden apreciar la responsabilidad civil, laboral y penal.

10. ¿Cuál es la responsabilidad para los sujetos que infringen la ley 29783, ley de seguridad y salud en el trabajo?

esta responsabilidad esta regulado por otra ley distinta a la ley 29783, espe- cificamente por la ley General de inspecciones de trabajo.

Agradezco su participación, rogando su confidencialidad por ser un trabajo de investigación, así mismo en aras de brindar mayor solides al presente trabajo, le invito a que pueda participar en futuras entrevistas hacia su persona.



David Comares Cstero

DNI N° 71716983

CAL 38547

ENTREVISTA

Fecha: 13/09/12 Hora: 18:00

Lugar (ciudad y sitio específico): 1º FPMPP - Puente Piedra.

Entrevistador: Jean Omar Huerta Rosado

Nombre del entrevistado: Dr. Manzano Bustamante Victor.

Edad: 33 Sexo: masculino

Cargo: Fiscal adjunto de la 1º FPMPP.

Introducción:

El derecho al trabajo es un de las ciencias jurídicas que más cambios ha tenido en los últimos años, además teniendo en cuenta que es una ciencia en desarrollo, es por eso que este derecho se va legislando según la realidad que afronta en nuestra sociedad peruana y en los últimos años con el boom de la construcción civil y desarrollo económico a de nuestro país, es imperante analizar todas las figuras jurídicas que aparecen en este entorno, como es caso del presente trabajo de investigación en la materia de la responsabilidad laboral en los accidentes de trabajo, que es unos de los temas que mayor incidencia ha tenido, esto es razón que cuando ocurre un accidente de trabajo el peruano del andar, el de la clase trabajadora no tiene conocimiento de las implicancias que puede acarrear un accidenté trabajo y los derechos y beneficios que le asisten.

Objetivo General

Determinar la responsabilidad laboral en los accidentes de trabajo en Lima Norte.

Preguntas:

1. Para usted ¿Qué es la responsabilidad laboral en los accidentes de trabajo?

El conocimiento del derecho civil, quien causa un daño debe resarcirlo, por lo cual en el derecho laboral quien tiene el deber de resarcir el daño es el empleador inculca esta la responsabilidad en el laboral.

2. ¿Podría usted, determinar cuál es la responsabilidad de los empleadores en los accidentes de trabajo?

Para que exista en suata una relación jurídica entre el empleador y el trabajador debe existir un contrato de trabajo del cual emanar las responsabilidades y obligaciones y derechos. La obligación del empleador es resarcir lo daño causado al trabajador.

3. Para usted ¿cuál es la responsabilidad de los trabajadores en los accidentes de trabajo? ¿Por qué?

el trabajador por ser la parte mas debil, este no puede imputarle una responsabilidad debido a que el deber de cuidado lo tiene el empleador.

Objetivo Especifico

Analizar que clases de responsabilidad derivan de un accidente de trabajo en Lima Norte.

4. En base a su experiencia ¿Que clases de responsabilidad derivan de un accidente de trabajo?

En base a mis conocimientos en el derecho civil, penal, en lo accidentes de trabajo se puede apreciar una responsabilidad civil, penal y el M.T. debe imponer una multa al empleador.

5. Para usted ¿Qué es la responsabilidad civil derivada de un accidente de trabajo?

esta responsabilidad radica en el pago de la indemnización por daño y perjuicio producto del accidente de trabajo.

6. De igual manera ¿Qué es la responsabilidad penal derivada de un accidente de trabajo?

esta responsabilidad implica que al empleador se le va imponer una pena por la comisión del delito tipificado en el artículo 168 del código penal y la falta de investigación de este delito o por mínima intervención del delito.

VICTOR DISSETY MANZANO BUSIAMAÑE
FISCAL ADJUNTO PROVINCIAL
1ra. Fiscalía Penal, Mixta de Puerto
Oficina Fiscal de Lima Norte

7. ¿Qué es la responsabilidad administrativa laboral derivada de un accidente de trabajo?

esta responsabilidad debe estar regulada por la ley 29783, la misma ley que incorpora al código penal el artículo 168-A.

Objetivos Específicos

Estudiar la responsabilidad laboral más recurrente en los accidentes de trabajo en Lima Norte.

8. ¿Cuáles son las principales causas de los accidentes de trabajo?

*cuando realiza mantenimiento de cadaver se podria apreciar que los accidentes de trabajo se por la falta de precauciones del empleador para evitar accidentes de trabajo.
(cuanta anecdotas).*

9. A su parecer ¿Cuál es la responsabilidad laboral más recurrente en los accidentes de trabajo?

se aprecia la responsabilidad civil, tambien la responsabilidad penal y desde luego la ley 29783 debe regular la responsabilidad por accidentes de trabajo.

10. ¿Cuál es la responsabilidad para los sujetos que infringen la ley 29783, ley de seguridad y salud en el trabajo?

esta responsabilidad se debe regular la ley 29783, el cual presume que impone una multa administrativa pecuniaria al empleador.

Agradezco su participación, rogando su confidencialidad por ser un trabajo de investigación, así mismo en aras de brindar mayor solides al presente trabajo, le invito a que pueda participar en futuras entrevistas hacia su persona.

VICTOR BISSETY MANZANO BUSTAMANTE
FISCAL ADJUNTO PROVINCIAL
14. Fiscalía Prov. Lima de Puerto Prud.
Distrito Fiscal de Lima Norte

ANEXO Nº 03 – VALIDACIÓN DE GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: FLOPEJ MEDINA Eleazar Armando
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la UCV
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Juan Omar Huerta Rosado
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: Juan Omar Huerta Rosado

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, 10 de noviembre del 2017

[Firma manuscrita]
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: WENZEL MIRANNO EDNEO SEGUNDO
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UCV
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación:
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Jean Omar Huerta Rosado

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													✓
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													✓
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													✓
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													✓
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.													✓
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													✓
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.													✓
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.													✓
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													✓

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD


- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

Si
No

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, del 2017


FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 EDNEO WENZEL MIRANNO
 09940210-992303480

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Solis Quiroz, Mariano Pedro
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente UCV
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación:.....
 1.4. Autor(A) de Instrumento:.....

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													2
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													2
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													2
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													2
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													2
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.													2
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													2
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.													2
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.													2
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													2

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

Si
No

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, 23 de Junio del 2017

SFP
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

06989923
953526951

ANEXO Nº 03-A-1 - GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

FICHA DE ANALISIS DOCUMENTAL

ANALISIS DE LA CASACIÓN LABORAL Nº 7394-2015 AREQUIPA

I. DATOS GENERALES

Procedencia	Segunda Sala De Derecho Constitucional Y Social Transitoria Corte Suprema De Justicia De La República
Casación N°	: 2067- 2010-LIMA
Fecha emisión	: 12/04/2017
Demandante	: Juan Pedro Portillo Caso
Demandado	: JM EDU S.A.C. y JM NET S.A.C
Pretensión	: indemnización por despido arbitrario
Clase	FUNDADO el Recurso
Causal invocada	Infracción normativa por inaplicación del primer párrafo del artículo 25° y artículo 26° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

II. FUNDAMENTOS POR LOS CUALES FUE DECLARADO PROCEDENTE EL RECURSO DE CASACION

Procedente el recurso de casación por infracción normativa de naturaleza procesal por inaplicación del primer párrafo del artículo 25° y artículo 26° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

III. PRONUNCIAMIENTO DE LA CORTE SUPREMA

Declararon FUNDADO el recurso de casación interpuesto el demandante, Juan Pedro Portillo Caso CASARON la Sentencia de vista, CONFIRMARON la Sentencia apelada de fecha veintitrés de octubre de dos mil catorce que declaró fundada la demanda, sobre despido arbitrario y ordena que las demandadas cumplan con pagar de manera solidaria al actor la suma de diez mil cuatrocientos sesenta con 21/100 nuevos soles (S/.10,460.21), por concepto de indemnización por despido arbitrario; más intereses legales, con costas y costos

IV. ANALISIS PERSONAL DE LA RESOLUCION

comparto con la decisión del Supremo Colegiado, el cual establece que para establecer despido por la comisión de falta grave por parte del trabajador se debe

tener cuenta determinados criterios que deben ser analizados a la luz de os principio del derecho laboral, así también que la atribución de una falta grave se debe comprobar objetivamente los hechos imputados al trabajador, que al final arriba a la conclusión La falta grave es aquella infracción cometida por el trabajador contra los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal intensidad que haga irrazonable la continuidad de la relación laboral, producida por acto doloso o culposo del trabajador; sin embargo, su configuración debe fundarse en elementos objetivos.

Tabla N°4

Tabla de análisis de Casación Laboral N° 7394-2015

Objetivo General:	¿Establece que es la responsabilidad en los accidentes de trabajo?	SI X	NO
Determinar la responsabilidad laboral en los accidentes de trabajo en Lima Norte.	¿Establece quién es el responsable por los accidentes de trabajo?	Determina Responsabilidad del empleador X	Determina Responsabilidad del trabajador
	¿Emplear el principio de prevención para determinar la responsabilidad?	SI X	NO
Objetivo Específico 01	¿establece las clases de responsabilidad en los accidentes de trabajo?	SI X	NO
Analizar que clases de responsabilidad derivan de un accidente de trabajo en Lima Norte			
Objetivo Específico 2:	¿establece cuál es la responsabilidad, en las faltas graves?	Despido del trabajador	Suspensión del contrato de trabajo
Estudiar la responsabilidad laboral más recurrente en los accidentes de trabajo en Lima Norte.			Establece que no existe falta grave
			X

Elaboración propia

FICHA DE ANALISIS DOCUMENTAL

ANALISIS DE LA CASACIÓN LABORAL Nº 18190-2016 LIMA

III. DATOS GENERALES

Procedencia	Segunda Sala De Derecho Constitucional Y Social Transitoria Corte Suprema De Justicia De La República
Casación N°	: 18190-2016 LIMA
Fecha emisión	: 02/05/2017
Demandante	: Iván Alex Vega Díaz
Demandado	: Municipalidad Distrital de San Miguel
Pretensión	: Reconocimiento de vínculo laboral, pago de beneficios sociales e indemnización por daños y perjuicios
Clase	FUNDADA en parte
Causal invocada	: Interpretación errónea del artículo 1321° del Código Civil y aplicación indebida del artículo 1319° del Código Civil.

IV. FUNDAMENTOS POR LOS CUALES FUE DECLARADO PROCEDENTE EL RECURSO DE CASACION

Procedente el recurso de casación por interpretación errona del artículo 1321° del Código Civil, asimismo, ha señalado cual es la correcta interpretación de la norma denunciada, por lo que ha cumplido con el requisito previsto en el inciso b) del artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021.

V. PRONUNCIAMIENTO DE LA CORTE SUPREMA

Declararon **FUNDADA EN PARTE**; en consecuencia, ordenan que la demandada pague a favor del actor la suma de cuarenta y tres mil cuatrocientos ochenta y cinco y 32/100 nuevos soles (S/. 43,485.32), por concepto de compensación por tiempo de servicios (CTS), gratificaciones, vacaciones no gozadas e indemnización vacacional, más intereses legales y financieros; e **INFUNDADA** en el extremo de la indemnización por daños y perjuicios

VI. ANALISIS PERSONAL DE LA RESOLUCION

No comparto con la decisión del Supremo Colegiado, el cual establece que para determinar que existe responsabilidad en un accidente de trabajo, se debe apreciar la concurrencia de cuatro presupuestos: **a)** conducta antijurídica, **b)** el daño, **c)** la relación de causalidad, y **d)** el factor de atribución. Así también el supremo colegiado menciona debemos decir que si bien se trata de un proceso laboral, también lo es que al tratarse de un accidente de trabajo por responsabilidad contractual se está aplicando supletoriamente las normas del Código Civil, por lo

que corresponde que el actor demuestre el daño sufrido y la negligencia de la demandada por el incumplimiento de sus obligaciones, conforme lo establece el artículo 1330° del Código Civil, probado estos hechos se podrá determinar el quantum indemnizatorio, lo cual discrepo debido a que en un accidente de trabajo la carga de la prueba la tiene el empleador mas no el trabajador y además si bien es cierto se debe analizar el derecho laboral a la luz del derecho civil, también se debe analizar en base a los principios que rigen el derecho laboral.

Tabla Nº 5
Tabla de análisis Casación Laboral Nº 18190-2016 Lima

Objetivo General: Determinar la responsabilidad laboral en los accidentes de trabajo en Lima Norte.	¿Establece que es la responsabilidad en los accidentes de trabajo?	SI x	NO
	¿Establece quién es el responsable por los accidentes de trabajo?	Determina Responsabilidad del empleador X	Determina Responsabilidad del trabajador
	¿Emplea el principio de responsabilidad para determinar la responsabilidad?	SI	NO X
<hr/>			
Objetivo Específico 01: Analizar que clases de responsabilidad derivan de un accidente de trabajo en Lima Norte	¿establece las clases de responsabilidad en los accidentes de trabajo?	SI	NO X
<hr/>			
Objetivo Específico 2: Estudiar la responsabilidad laboral más recurrente en los accidentes de trabajo en Lima Norte.	¿analiza la responsabilidad laboral a la luz del derecho civil?	Indemnización a favor trabajador	Niegan indemnización al trabajador x

Elaboración propia

FICHA DE ANALISIS DOCUMENTAL

ANALISIS DE LA CASACIÓN LABORAL N° 4258-2016 LIMA

V. DATOS GENERALES

Procedencia	Segunda Sala De Derecho Constitucional Y Social Transitoria Corte Suprema De Justicia De La República
Casación N°	: 4258-2016 LIMA
Fecha emisión	: 30/01/2017
Demandante	: Fidel Fortunato Bernal Rodríguez
Demandado	: Transportes Civa S.A.C
Pretensión	: Pago de indemnización por daños y perjuicios
Clase	: INFUNDADO
Causal invocada	: Interpretación errónea del artículo 53° de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

VI. FUNDAMENTOS POR LOS CUALES FUE DECLARADO PROCEDENTE EL RECURSO DE CASACION

Procedente el recurso de casación por que se advierte que la parte impugnante ha cumplido con señalar con claridad y precisión cuál considera que es la correcta interpretación de la norma denunciada; conforme a lo dispuesto en el inciso b) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021.

VII. PRONUNCIAMIENTO DE LA CORTE SUPREMA

Declararon INFUNDADO el recurso de casación interpuesto por la Empresa de Transportes Civa S.A.C; En consecuencia, NO

CASARON la Sentencia de Vista y DECLARARON que el criterio establecido en el noveno considerando de la presente sentencia constituye precedente de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores, el mismo que está referido a la interpretación que debe recibir el artículo 53° de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ANALISIS PERSONAL DE LA RESOLUCION

comparto con la decisión del Supremo Colegiado, el cual antes de emitir su pronunciamiento realiza un análisis de los accidentes de trabajo y sus elementos, la naturaleza jurídica de relación contractual, así también establece la forma de como analizar la culpabilidad utilizando el derecho civil, pero en el ámbito del derecho laboral, además que todo accidente de trabajo debe ser indemnizado tal como lo establece el artículo 53° de la ley 29783, aun cuando el hecho se haya producido por causa de un tercero, esto en razón de que el empleador tiene el deber de prevención, por tanto debe velar por eficiente cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, determinando así que solo es necesario probar la existencia del daño mas no la culpabilidad del empleador.

Tabla N°6

Tabla de análisis de Casación Laboral N° 4258-2016 Lima

	¿Establece que es la responsabilidad en los accidentes de trabajo?	SI X	NO
Objetivo General:		Determina Responsabilidad del empleador	Determina Responsabilidad del trabajador
Determinar la responsabilidad laboral en los accidentes de trabajo en Lima Norte.	¿Establece quién es el responsable por los accidentes de trabajo?	X	
	¿analiza la naturaleza jurídica en los accidentes de trabajo?	SI X	NO
		SI	NO
Objetivo Específico 01:			
Analizar que clases de responsabilidad derivan de un accidente de trabajo en Lima Norte	¿establece las clases de responsabilidad en los accidentes de trabajo?	X	
		Indemnización a favor de trabajador	Niegan indemnización al trabajador
Objetivo Especifico 02:			
Estudiar la responsabilidad laboral más recurrente en los accidentes de trabajo en Lima Norte.	¿analiza la responsabilidad laboral a la luz del derecho civil?	X	

Elaboración propia

ANEXO N° 03-A-2 – REPORTE DE CASOS DE LA 1°FMPMM

Generación de Reportes

Reporte

Carga laboral por delito (Denuncias)

Seleccione Delito

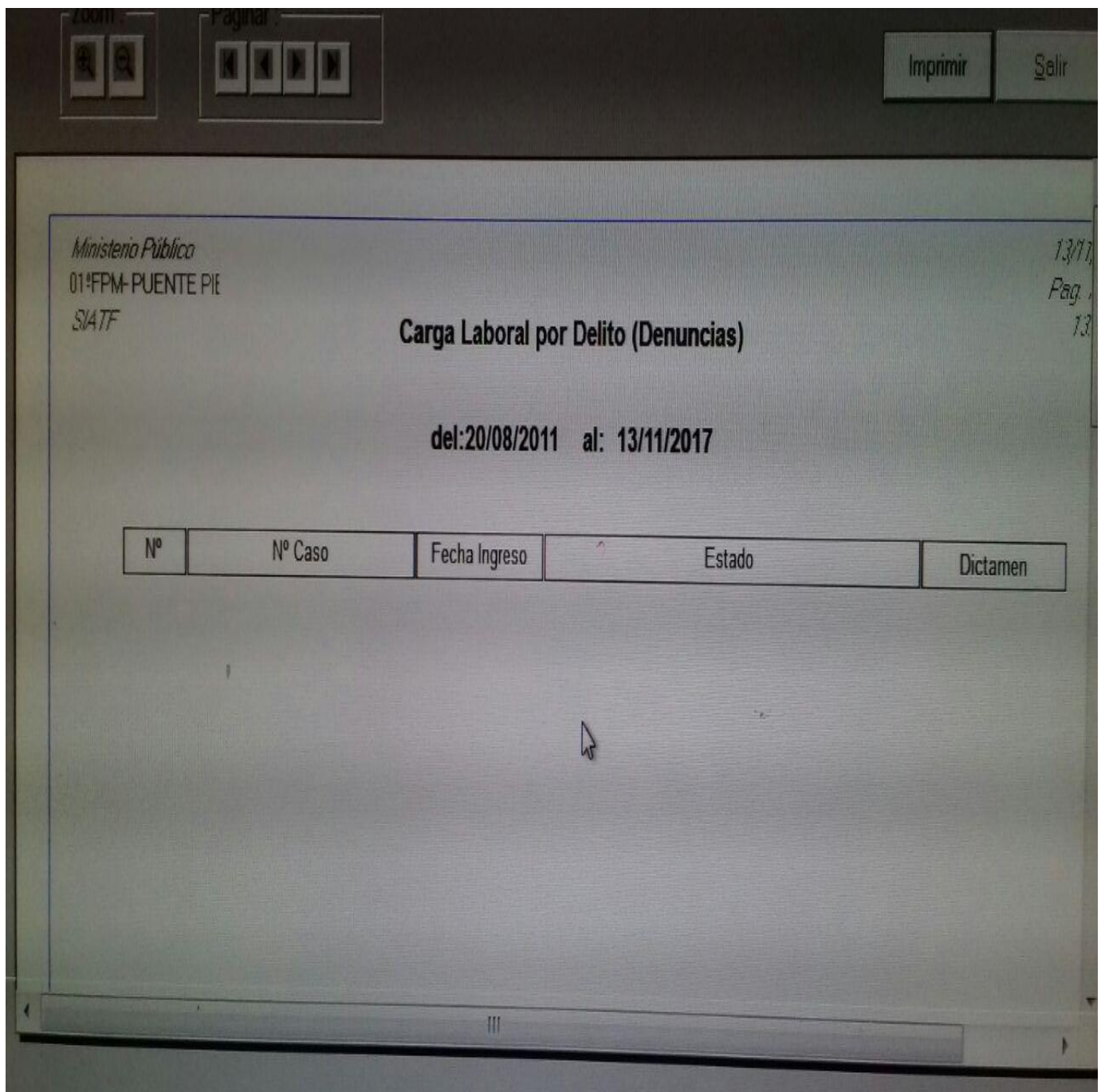
V.L.S. (SEDUCCION)
V.L.S. (MOLACION DE PERSONA BAJO AUTORIDAD O VIGI
V.L.S. (MOLACION SEXUAL - VICTIMA EN ESTADO DE INCC
V.L.S. (MOLACION SEXUAL A MENOR DE EDAD - ENTRE 11
V.L.S. (MOLACION SEXUAL)
V.L.S. (ACTOS CONTRA EL PUDOR)
V.L.T. (FORMA AGRAVADA - OCURRE ACCIDENTE DE TR
V.L.T. (INFRACCION DE LAS NORMAS DE SEGURIDAD Y S.
V.L.T. - COACCION LABORAL (A INTEGRAR O NO SINDICAT
V.L.T. - COACCION LABORAL (A PRESTAR TRABAJO SIN R
V.L.T. - COACCION LABORAL (DISMINUYE O DISTORSIONA
V.L.T. - COACCION LABORAL (INCUMPLE RESOLUCIONES
V.R.A (ATENTADO CONTRA LA CONSERVACION E IDENTI
V.R.A (ESTORBO A FUNCIONARIO O SERVIDOR PUBLICO)
V.R.A (OCULTAMIENTO DE PRUEBAS)

Fecha de Ingreso

de 20/08/2011 a 13/11/2017

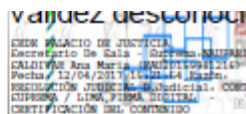
Salir

Nota: Reporte entregado solo para fines académicos



NOTA: En el presente reporte de la Primera Fiscalía Provincial Mixta de Puente Piedra (engloba la carga procesal de lima norte) no existe ningún caso que se investigue por el delito de Atentados contra las condiciones de Seguridad e Higiene Industrial, desde la incorporación del delito mencionado al Código Penal hasta la actualidad.

ANEXO Nº 4 – FUENTES DOCUMENTALES – CASACIONES



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL Nº 7394-2015
AREQUIPA
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO - NLPT

SUMILLA. - La falta grave es aquella infracción cometida por el trabajador contra los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal intensidad que haga irrazonable la continuidad de la relación laboral, producida por acto doloso o culposo del trabajador; sin embargo, su configuración debe fundarse en elementos objetivos.

Lima, cinco de abril de dos mil diecisiete

VISTA, la causa número siete mil trescientos noventa y cuatro, guion dos mil quince, guion AREQUIPA, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia.

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por interpuesto por el demandante, Juan Pedro Portillo Caso, mediante escrito presentado con fecha cinco de mayo de dos mil quince, que corre en fojas trescientos treinta y tres a trescientos cuarenta, contra la Sentencia de Vista de fecha veintiuno de abril de dos mil quince, que corre en fojas trescientos veintidós a trescientos treinta, que revocó la Sentencia apelada de fecha veintitrés de octubre de dos mil catorce, que corre en fojas doscientos sesenta y siete a doscientos ochenta y tres, que declaró fundada la demanda y reformándola declararon infundada; en el proceso seguido con las empleadas JM EDU S.A.C. y JM NET S.A.C., sobre indemnización por despido arbitrario.

CAUSALES DEL RECURSO:

El recurso de casación interpuesto por la parte demandante, se declaró procedente mediante Resolución de fecha veintiocho de noviembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas setenta a setenta y tres, del cuademillo de casación, por la causal: *infracción normativa por inaplicación del primer párrafo del artículo 25º y artículo 26º del Texto Único Ordenado del*

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL Nº 7394-2015
AREQUIPA
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Vigésimo Primero: Las circunstancias descritas permiten advertir que en el caso de autos no se ha configurado los presupuestos de la comisión de falta grave, lo que no ha podido ser acreditado por la emplazada, así como, tampoco se ha podido comprobar objetivamente los hechos imputados, circunstancia que no ha sido mentado por el Colegiado Superior, las cuales determinan que en el caso de autos se haya producido una infracción a los artículos 25° y 26° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, deviniendo en fundada la causal denunciada.

Por las consideraciones expuestas:

FALLO:

Declararon FUNDADO el recurso de casación interpuesto el demandante, **Juan Pedro Portillo** Caso, mediante escrito presentado con fecha cinco de mayo de dos mil quince, que corre en fojas trescientos treinta y tres a trescientos cuarenta; CASARON la Sentencia de Vista de fecha veintiuno de abril de dos mil quince, que corre en fojas trescientos veintidós a trescientos treinta; y actuando en sede de instancia, CONFIRMARON la Sentencia apelada de fecha veintitrés de octubre de dos mil catorce, que corre en fojas doscientos sesenta y siete a doscientos ochenta y tres, que declaró fundada la demanda, sobre despido arbitrario y ordena que las demandadas cumplan con pagar de manera solidaria al actor la suma de diez mil cuatrocientos sesenta con 21/100 nuevos soles (S/.10,460.21), por concepto de indemnización por despido arbitrario; más intereses legales, con costas y costos; ORDENARON la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido con en el proceso seguido con las emplazadas, **JM EDU S.A.C.** y **JM NET S.A.C.**, sobre indemnización por despido arbitrario;

presentado el trece de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas mil trescientos cuarenta y ocho a mil trescientos cincuenta y seis, contra la **Sentencia de Vista** de fecha trece de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas mil trescientos veintidós a mil trescientos veintisiete, que confirmó la **Sentencia apelada** de fecha nueve de diciembre de dos mil catorce, que corre en fojas mil ciento ochenta y uno a mil doscientos uno, que declaró fundada en parte la demanda; cumple con los requisitos de forma contemplados en el inciso a) del artículo 55° y del artículo 57° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificados por el artículo 1° de la Ley N° 27021. **Segundo:** El recurso de casación es eminentemente formal, y procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, las mismas que son: a) La aplicación indebida de una norma de derecho material, b) La interpretación errónea de una norma de derecho material, c) La inaplicación de una norma de derecho material, y d) La contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia o las Cortes Superiores, pronunciadas en casos objetivamente similares, siempre que dicha contradicción esté referida a una de las causales anteriores. **Tercero:** Asimismo, conforme a lo previsto en el artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, es requisito que la parte recurrente fundamente con claridad y precisión las causales descritas en el artículo 56° de la mencionada ley, y según el caso sustente: a) Qué norma ha sido indebidamente aplicada y cuál es la que debió aplicarse, b)Cuál es la correcta interpretación de la norma, c)Cuál es la norma inaplicada y por qué debió aplicarse, y d)Cuál es la similitud existente entre los pronunciamientos invocados y en qué consiste la contradicción; debiendo la Sala Casatoria calificar estos requisitos y si los encuentra conformes, en un solo acto, debe pronunciarse sobre el fondo del recurso. En el caso que no se cumpla con alguno de estos requisitos, lo declarará improcedente. **Cuarto:** Mediante escrito de demanda que corre en fojas treinta y siete a cincuenta y ocho, subsanada en fojas ciento veinticinco a ciento veintiocho, se aprecia que el actor pretende que su ex empleadora IMI del Perú SAC y la comandatada International Marine Inc, cumplan con pagarle la suma de seiscientos noventa y nueve mil doscientos ochenta y uno con 24/100 nuevos soles (S/699,281.24) por los siguientes conceptos: reintegro de compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, vacaciones no gozadas, vacaciones trunca, horas extras y su incidencia en la compensación por tiempo de servicios, así como la entrega de su certificado de trabajo. **Quinto:** La entidad recurrente invoca como causal de su recurso interpretación errónea del numeral f) del artículo 26° de la Constitución Política del Perú. **Sexto:** Al respecto, debemos señalar que la interpretación errónea se presenta cuando el juzgador ha elegido de manera correcta la norma que es aplicable al caso concreto; sin embargo, al momento de aplicar dicha norma a los hechos expuestos en el proceso, le atribuye un sentido distinto al que corresponde. En el caso concreto, se aprecia que la entidad invoca de manera genérica la norma constitucional sin expresar la incidencia de la misma con lo resuelto por la instancia de mérito; asimismo, de los fundamentos empleados por el Colegiado Superior en su Sentencia de Vista, se aprecia que dicha norma no ha sido empleada, por lo que no puede invocarse dicha causal respecto a una norma a la cual no ha recurrido a fin de fundamentar su decisión; en consecuencia, deviene en improcedente. Por estas consideraciones, en aplicación de lo dispuesto por el artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021: Declararon IMPROCEDENTE el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, IMI DEL PERÚ SAC, mediante escrito presentado el trece de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas mil trescientos cuarenta y ocho a mil trescientos cincuenta y seis; y ORDENARON la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, Leonardo Panta Jaolino, sobre pago de beneficios sociales; interviniendo como ponente la señora juez suprema De La Rosa Bedriñana y los devolvieron. S.S. ARÉVALO VELA, YRIVARREN FALLAQUE, RODAS RAMÍREZ, DE LA ROSA BEDRIÑANA, MALCA GUAYLUPO W-1610848-64

CAS. N° 18142-2018 PIURA
Reintegro de remuneraciones. PROCESO ORDINARIO. Lima, seis de febrero de dos mil diecisiete. **VISTA** y **CONSIDERANDO:** **Primero:** El recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Municipalidad Provincial de Piura, representada por su Procurador Público, mediante escrito de fecha quince de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos once a trescientos dieciséis, contra la **Sentencia de Vista** de fecha nueve de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos noventa y cinco a trescientos cinco, que confirmó la **Sentencia apelada** de fecha veintidós de diciembre de dos mil quince, que corre en fojas doscientos cincuenta y ocho a doscientos sesenta y seis, que declaró fundada la demanda; debe cumplir con los requisitos de forma contemplados en el inciso a) del artículo 55° y del artículo 57° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificados por el artículo 1° de la Ley N° 27021. **Segundo:** El recurso de casación es un medio impugnatorio extraordinario,

eminente formal y procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, las mismas que son: a) La aplicación indebida de una norma de derecho material, b) La interpretación errónea de una norma de derecho material, c) La inaplicación de una norma de derecho material, y d) La contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia o las Cortes Superiores, pronunciadas en casos objetivamente similares, siempre que dicha contradicción esté referida a una de las causales anteriores. **Tercero:** Asimismo, conforme a lo previsto en el artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, es requisito que la parte recurrente fundamente con claridad y precisión las causales descritas en el artículo 56° de la mencionada ley, y según el caso sustente: a) Qué norma ha sido indebidamente aplicada y cuál es la que debió aplicarse, b)Cuál es la correcta interpretación de la norma, c)Cuál es la norma inaplicada y por qué debió aplicarse, y d)Cuál es la similitud existente entre los pronunciamientos invocados y en qué consiste la contradicción; debiendo la Sala Casatoria calificar estos requisitos y si los encuentra conformes, en un solo acto, debe pronunciarse sobre el fondo del recurso. En el caso que no se cumpla con alguno de estos requisitos, lo declarará improcedente. **Cuarto:** Según el escrito de demanda del veinticinco de octubre de dos mil trece, que corre en fojas veintisiete a treinta y seis, accionante solicita el reintegro de remuneraciones por trato salarial desigual por la suma de treinta y seis mil quinientos ochenta y nueve con 20/100 nuevos soles (S/36,589.20), más el pago de intereses, con costos y costas del proceso. **Quinto:** La parte recurrente denuncia como causales del recurso las siguientes: I) Inaplicación del numeral f) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. Al respecto, se advierte que la causal denunciada no se encuentra prevista como causal de casación en el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificada por el artículo 1° de la Ley N° 27021, pues no se sustenta en una norma material, sino que se refiere a una norma de carácter procesal; por lo que deviene en improcedente. II) Contradicción con la Casación N° 1212-2010 (elementos objetivos para determinar el trato salarial desigual) y con la Casación N° 16927-2013 (parámetros objetivos para determinar el trato salarial desigual). Sobre esta causal, se advierte de la revisión del recurso que la entidad recurrente no cumplió con adjuntar las copias de dichas resoluciones, de acuerdo con lo señalado en el inciso f) del artículo 57° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, por lo que deviene en improcedente; sin perjuicio de ello, de la sustentación de dicha causal se aprecia que la parte recurrente tampoco cumplió con vincular y motivar la contradicción que alega a una de las causales previstas para la interposición del recurso de casación laboral (interpretación errónea, aplicación indebida o inaplicación de una norma de derecho material). Por estas consideraciones, en aplicación de lo dispuesto por el artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021: Declararon IMPROCEDENTE el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Municipalidad Provincial de Piura, representada por su Procurador Público, mediante escrito de fecha quince de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos once a trescientos dieciséis; y DISPUSIERON la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por la demandante, Hilda María Córdova Huamán, sobre reintegro de remuneraciones; interviniendo como ponente el señor juez supremo Rodas Ramírez y los devolvieron. S.S. YRIVARREN FALLAQUE, RODAS RAMÍREZ, RODRÍGUEZ CHÁVEZ, DE LA ROSA BEDRIÑANA, MALCA GUAYLUPO W-1610848-66

CAS. N° 18190-2018 LIMA
Reconocimiento de vínculo laboral, pago de beneficios sociales y otros. PROCESO ORDINARIO. **SUMILLA:** Cuando se demande la indemnización por daños y perjuicios, debe existir la concurrencia de los cuatro presupuestos para determinar la responsabilidad contractual: a) conducta antijurídica, b) el daño, c) la relación de causalidad, y d) el factor de atribución. Lima, seis de febrero de dos mil diecisiete. **VISTA:** la causa número dieciocho mil ciento noventa, guion dos mil dieciséis, guion LIMA, en audiencia pública de la fecha; y, producida la votación con arreglo a ley, se ha emitido la siguiente sentencia: **MATERIA DEL RECURSO:** Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, Municipalidad Distrital de San Miguel, mediante escrito presentado con fecha tres de junio de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos trece a trescientos diecinueve, contra la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha dieciocho de abril de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos noventa y nueve a trescientos nueve, que confirmó en parte la **Sentencia apelada** contenida en la resolución de fecha treinta y uno de agosto de dos mil quince, que corre en fojas doscientos cuarenta y cinco a doscientos sesenta y tres; y revocó el extremo que declaró infundada la indemnización por daños y perjuicios; reformándola declararon fundada en parte; en el proceso seguido con el demandante, Iván Alex Vega Díaz, sobre reconocimiento de vínculo laboral, pago de beneficios sociales y

otros. **CAUSALES DEL RECURSO:** La parte recurrente invocando la tutela jurisdiccional efectiva y su derecho a la demanda, denuncia las causales siguientes: a) *Interpretación errónea del artículo 1321° del Código Civil* y b) *aplicación indebida del artículo 1319° del Código Civil*. **CONSIDERANDO:** **Primer:** El recurso de casación reúne los requisitos de forma que para su admisibilidad contempla el artículo 57° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021. **Segundo:** Sobre la causal denunciada en el ítem a), debemos señalar que la interpretación errónea se presenta cuando el juzgador ha elegido de manera correcta la norma que es aplicable al caso concreto; sin embargo, al momento de aplicar dicha norma a los hechos expuestos en el proceso, le atribuye un sentido distinto al que corresponde. Asimismo, para fundamentar adecuadamente la denuncia por interpretación errónea de una norma de derecho material, la parte recurrente está obligada a señalar cuál es la correcta interpretación de la norma denunciada conforme lo prescribe el ítem b) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021. En el caso concreto, la entidad recurrente ha denunciado la interpretación errónea del artículo 1321° del Código Civil, asimismo, ha señalado cuál es la correcta interpretación de la norma denunciada, por lo que ha cumplido con el requisito previsto en el inciso b) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021; deviniendo en procedente. **Tercero:** En cuanto a la causal denunciada en el ítem b), debemos decir que la aplicación indebida se presenta cuando una norma sustantiva se ha aplicado a un caso distinto para el que está prevista; es decir, que no existe una conexión lógica entre la norma y el hecho al cual se aplica. Asimismo, para fundamentar adecuadamente la denuncia por aplicación indebida de una norma de derecho material, la parte recurrente está obligada a individualizar la norma que estima indebidamente aplicada, así como explicar las razones por las que considera que dicha norma no resulta de aplicación al caso concreto, y señalar cuál es la norma que debió aplicarse. En el caso concreto, se advierte que la parte recurrente ha cumplido con señalar las normas que habrían sido aplicadas de manera indebida, asimismo, ha señalado cuál es la norma que debió aplicarse, por lo que cumple con el requisito previsto en el inciso a) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021; deviniendo en procedente. **Cuarto:** En consecuencia, corresponde emitir pronunciamiento de fondo sobre las causales declaradas procedentes, referidas a la interpretación errónea del artículo 1321° del Código Civil y aplicación indebida del artículo 1319° del Código Civil. **Quinto:** De la pretensión demandada y pronunciamientos de las Instancias de mérito. a) *Antecedentes del caso:* De la revisión de los actuados se verifica que en fojas cien a ciento once, subsanada en fojas ciento quince a ciento dieciséis, aparece la demanda interpuesta por Iván Alex Vega Díaz contra la Municipalidad Distrital de San Miguel, mediante la cual solicita el reconocimiento de su vínculo laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada; en consecuencia, se le pague los beneficios sociales, que comprende: gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicios (CTS), por la suma total de cuarenta y un mil quinientos ochenta y siete y 30/100 nuevos soles (S/41,587.30), así como el pago de indemnización por daños y perjuicios, que comprende: lucro cesante y daño moral, por la suma total de doscientos treinta y siete mil veinticinco y 00/100 nuevos soles (S/237,025.00); más intereses legales. b) *Sentencia de primera Instancia:* La Jueza del Décimo Cuarto Juzgado de Trabajo Transitorio de la Corte Superior de Justicia de Lima, a través de la Sentencia emitida con fecha treinta y uno de agosto de dos mil quince, que corre en fojas doscientos cuarenta y cinco a doscientos sesenta y tres, declaró fundada en parte la demanda, exponiendo que: i) al apreciarse la existencia de una prestación personal de servicios, una remuneración y la subordinación en la prestación de dichos servicios, siendo estos los elementos esenciales del contrato de trabajo, el vínculo contractual existente entre las partes desde el nueve de enero de dos mil tres hasta el treinta y uno de enero de dos mil cinco es de naturaleza laboral a plazo indeterminado, por lo que concluye que el actor al haber suscrito contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios (CAS) en el periodo del uno de febrero de dos mil cinco al treinta y uno de mayo de dos mil once, resultan ineficaces, determinado que existió una relación laboral a plazo indeterminado desde el nueve de enero de dos mil tres hasta el treinta y uno de mayo de dos mil once; ii) en cuanto a los daños y perjuicios, señala que no fue posible probar de manera fehaciente que el cinturón de seguridad y la puerta del vehículo en que desempeñaba su labor el trabajador el día del accidente se encontraban en mal estado, pues señala que de los documentos aportados en autos no le fue posible determinar de forma real y concreta las circunstancias en las que el trabajador se cayó del mencionado vehículo, toda vez que las normas de prevención son obligatorias tanto para el empleador como para el trabajador. c) *Sentencia de segunda Instancia:* Por su parte, el Colegiado Superior de la Séptima Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior, en virtud de la apelación planteada, procedió a confirmar en parte la Sentencia apelada, la revocó en el extremo

que declaró infundada la indemnización por daños y perjuicios; reformándola declararon fundada en parte, exponiendo como razones de su decisión que: la demandada absolvió el trámite de la demanda solo en el extremo del pago de beneficios sociales mas no así de los argumentos expuestos que están dirigidos a que se le pague al demandante una indemnización por daños y perjuicios, por lo que tiene como ciertos los hechos señalados por el demandante conforme lo señala el artículo 442°, numeral 2) del Código Procesal Civil y artículo 21°, numeral 2) de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo y que al existir la relación de causalidad entre la conducta antijurídica de la demandada y el daño ocasionado al demandante, corresponde el daño sea resarcido por el concepto de daño moral y no por lucro cesante. **Sexto:** En cuanto a la causal denunciada declarada procedente, referida a la interpretación errónea del artículo 1321° del Código Civil, que establece: "Queda sujeto a la indemnización de daños y perjuicios quien no ejecuta sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve. El resarcimiento por la inexecución de la obligación o por su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso, comprende tanto el daño emergente como el lucro cesante, en cuanto sean consecuencia inmediata y directa de tal inexecución. Si la inexecución o el cumplimiento parcial, tardío o defectuoso de la obligación, obedecieran a culpa leve, el resarcimiento se limita al daño que podía prevenirse al tiempo en que ella fue controlada". **Séptimo:** La demandada fundamenta su causal señalando que la interpretación de la citada norma es errónea puesto que en ninguna parte de la demanda el actor imputa a su representada el haber incurrido en culpa inexcusable por incumplimiento de una obligación de mantenimiento al vehículo de donde se cayó, por lo que señala que la correcta interpretación es que debe verificarse que el hecho material al cual se pretende aplicar el supuesto normativo, haya quedado probado en autos. **Octavo:** Sobre la causal denunciada declarada procedente, referida a la aplicación indebida del artículo 1319° del Código Civil, que establece: "Incurre en culpa inexcusable quien por negligencia grave no ejecuta la obligación". **Noveno:** La demandada fundamenta su causal señalando que dicha norma ha sido indebidamente aplicada ya que en la propia demanda no se imputa a su representada el haber incurrido en culpa inexcusable por el incumplimiento de una obligación consistente en la falta del vehículo del cual se cayó el demandante. Asimismo, señala que debió aplicarse el artículo 1330° del Código Civil, toda vez que el demandante estaba en el deber de acreditar que su representada ha incumplido con la obligación de realizar el mantenimiento del vehículo y que el accidente sufrido haya sido a consecuencia de que las puertas y cinturón de seguridad hayan estado inoperativos. Es preciso señalar que el artículo 1330° del Código Civil, establece que: "La prueba del dolo o de la culpa inexcusable corresponde al perjudicado por la inexecución de la obligación, o por su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso". **Décimo:** Pronunciamiento del caso concreto: En el presente caso, se debe indicar que el actor pretende entre otros beneficios la indemnización por daños y perjuicios, que comprende el lucro cesante y el daño moral por haber sufrido un accidente de trabajo cuando realizaba sus labores como serenazgo de la empleadora, imputando a la demandada como culpa inexcusable, el haberle retirado todo tipo de ayuda para su rehabilitación. Al respecto, debemos señalar que la determinación de la responsabilidad contractual exige la concurrencia de cuatro presupuestos: a) conducta antijurídica, b) el daño, c) la relación de causalidad, y d) el factor de atribución. Previamente, debemos decir que si bien se trata de un proceso laboral, también lo es que al tratarse de un accidente de trabajo por responsabilidad contractual se está aplicando supletoriamente las normas del Código Civil, por lo que corresponde que el actor demuestre el daño sufrido y la negligencia de la demandada por el incumplimiento de sus obligaciones, conforme lo establece el artículo 1330° del Código Civil, probado estos hechos se podrá determinar el quantum indemnizatorio. Estando a lo expuesto, debemos señalar que con la documentación que corre en autos el actor ha probado que el daño sufrido fue ocasionado por un accidente de trabajo realizando sus funciones como Serenazgo; sin embargo, no se advierte documentación fehaciente que acredite que la demandada hubiera tenido alguna conducta antijurídica, toda vez que el accidente sufrido por el actor como consecuencia de la caída del asiento del copiloto cuando el vehículo se encontraba en marcha no implica que hubiera sido producto de una negligencia de la empleadora, más aún, si no se ha demostrado que el automóvil se encontraba en mal estado; además, se debe tener en cuenta que el accidente de trabajo aconteció en el año dos mil cuatro (2004) y la presentación de la demanda data del año dos mil doce (2012), transcurso del tiempo que impide a este Colegiado Supremo tener certeza de los hechos determinantes del accidente; en ese sentido, se puede concluir que pese a haberse acreditado el accidente de trabajo no se puede imputar a la demandada una conducta antijurídica cuando ésta no ha sido probada, es decir, el demandante no ha acreditado en autos la supuesta negligencia de la empleadora por el supuesto incumplimiento en realizar el mantenimiento correspondiente del vehículo, máxime, si el propio actor solo se limita a señalar que la culpa inexcusable de la demandada se debió porque le retiraron el apoyo para su rehabilitación, lo cual no es suficiente para imputar a la demandada

la responsabilidad del daño sufrido; en ese sentido, las causales denunciadas devienen en fundadas. Por las consideraciones expuestas: **FALLO:** Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Municipalidad Distrital de San Miguel**, mediante escrito presentado con fecha tres de junio de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos trece a trescientos diecinueve; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha diechocho de abril de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos noventa y nueve a trescientos nueve; y **actuando en sede de instancia:** **CONFIRMARON** la Sentencia apelada contenida en la resolución de fecha treinta y uno de agosto de dos mil quince, que corre en fojas doscientos cuarenta y cinco a doscientos sesenta y tres, que declaró fundada en parte la demanda; en consecuencia, ordenó que la demandada pague a favor del actor la suma de cuarenta y tres mil cuatrocientos ochenta y cinco y cinco/32100 nuevo soles (S/43,485.32), por concepto de compensación por tiempo de servicios (CTS), gratificaciones, vacaciones no gozadas e indemnización vacacional, más intereses legales y financieros; e **infundada** en el extremo de la indemnización por daños y perjuicios; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante, Ivan Alex Vega Diaz, sobre reconocimiento de vínculo laboral, pago de beneficios sociales y otros; interviniendo como ponente el señor juez supremo Rodas Ramirez y los devolvieron. S.S. YRIVARREN FALLAQUE, RODAS RAMIREZ, RODRIGUEZ CHAVEZ, DE LA ROSA BEDRIÑANA, MALCA GUAYLUPO. EL SECRETARIO DE LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA CERTIFICA que el voto suscrito por la señora jueza suprema De La Rosa Bedriñana fue dejado oportunamente en relación, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 149° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, agregándose copias certificadas del referido voto a la presente resolución. W-1610848-68

CAS. Nº 18203-2018 SULLANA

Nullidad de despido. PROCESO ORDINARIO. Lima, seis de febrero de dos mil diecisiete. **VISTO** y **CONSIDERANDO:** **Primer:** El recurso de casación interpuesto por el demandante, Raúl Ewald Velásquez Alban, mediante escrito presentado el nueve de octubre de dos mil quince, que corre en fojas sesenta y cinco a sesenta y siete, contra el Auto de Vista de fecha ocho de setiembre de dos mil quince, que corre en fojas cincuenta y seis a sesenta y dos, que confirmó el Auto apelado de fecha veintiséis de agosto de dos mil catorce, que corre en fojas treinta y nueve a cuarenta, que declaró improcedente la demanda; cumple con los requisitos de forma contemplados en el inciso a) del artículo 55° y del artículo 57° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificados por el artículo 1° de la Ley N° 27021. **Segundo:** El recurso de casación es eminentemente formal, y procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 55° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, las mismas que son: a) la aplicación indebida de una norma de derecho material, b) la interpretación errónea de una norma de derecho material, c) la inaplicación de una norma de derecho material y d) la contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia o las Cortes Superiores, pronunciadas en casos objetivamente similares, siempre que dicha contradicción esté referida a una de las causales anteriores. **Tercero:** Asimismo, conforme a lo previsto en el artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, es requisito que la parte recurrente fundamente con claridad y precisión las causales descritas en el artículo 55° de la mencionada Ley, y según el caso sustente: a) qué norma ha sido indebidamente aplicada y cuál es la que debió aplicarse, b) cuál es la correcta interpretación de la norma, c) cuál es la norma inaplicada y por qué debió aplicarse, y d) cuál es la similitud existente entre los pronunciamientos invocados y en qué consiste la contradicción; debiendo la Sala Casatoria calificar estos requisitos y, si los encuentra conformes, en un solo acto, debe pronunciarse sobre el fondo del recurso. En caso que no se cumpla con alguno de estos requisitos, lo declarará improcedente. **Cuarto:** Se aprecia de la demanda, que corre en fojas treinta y cuatro a treinta y ocho, que el actor solicita que se determine su situación laboral, se ordene su inscripción en el libro de planillas y se ordene la entrega de las boletas de pago. **Quinto:** La entidad recurrente denuncia como causal de su recurso: *infracción normativa por inaplicación de normas de derecho material.* **Sexto:** Al respecto, debe tenerse en cuenta que las causales de casación se encuentran previstas en los incisos a), b) y c) del artículo 55° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, los cuales están referidos a la aplicación indebida, interpretación errónea e inaplicación. En el caso concreto, se advierte que la causal denunciada no ha sido desarrollada en el presente recurso de casación, ni se ha precisado de manera expresa que las normas materiales que habrían sido inaplicadas, más aún, si formula su recurso casatorio como si se tratase de uno de apelación, por otro lado, de los fundamentos expuestos se aprecia que pretende se efectúe una nueva apreciación de los hechos a fin

de que se vuelva a valorar las pruebas actuadas en el proceso; sin embargo, dicha actividad resulta ajena a los fines del recurso de casación, incumpliendo con la formalidad prescrita en el artículo 55° de la mencionada norma; en consecuencia, lo invocado deviene en improcedente. Por estas consideraciones, en aplicación de lo dispuesto por el artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021: Declararon **IMPROCEDENTE** el recurso de casación interpuesto por el demandante, Raúl Ewald Velásquez Alban, mediante escrito presentado el nueve de octubre de dos mil quince, que corre en fojas sesenta y cinco a sesenta y siete; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con la entidad, **Municipalidad Provincial de Tarma**, sobre nulidad de despido; interviniendo como ponente el señor juez supremo Malca Guaylupo y los devolvieron. S.S. YRIVARREN FALLAQUE, RODAS RAMIREZ, RODRIGUEZ CHAVEZ, DE LA ROSA BEDRIÑANA, MALCA GUAYLUPO. W-1610848-67

CAS. Nº 18204-2018 LIMA

Pago de beneficios sociales. PROCESO ORDINARIO. Lima, diecisiete de febrero de dos mil diecisiete. **VISTO** y **CONSIDERANDO:** **Primer:** El recurso de casación interpuesto por la demandada, **Distribuidora Bajopontina S.A.**, mediante escrito de fecha quince de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos once a trescientos veintitrés, contra la Sentencia de Vista de fecha veintinueve de abril de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos noventa y seis a trescientos cinco, que confirmó la Sentencia apelada de fecha catorce de abril de dos mil quince, en fojas ciento noventa y dos a doscientos cinco, que declaró fundada en parte la demanda; cumple con los requisitos de forma contemplados en el inciso a) del artículo 55° y del artículo 57° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificados por el artículo 1° de la Ley N° 27021. **Segundo:** El recurso de casación es un medio impugnatorio extraordinario, eminentemente formal, y procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 55° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, las mismas que son: a) la aplicación indebida de una norma de derecho material; b) la interpretación errónea de una norma de derecho material; c) la inaplicación de una norma de derecho material; y d) la contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia o las Cortes Superiores, pronunciadas en casos objetivamente similares, siempre que dicha contradicción esté referida a una de las causales anteriores. **Tercero:** Asimismo, conforme a lo previsto en el artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, es requisito que la parte recurrente fundamente con claridad y precisión las causales descritas en el artículo 55° de la mencionada Ley, y según el caso sustente: a) qué norma ha sido indebidamente aplicada y cuál es la que debió aplicarse; b) cuál es la correcta interpretación de la norma; c) cuál es la norma inaplicada y por qué debió aplicarse; y d) cuál es la similitud existente entre los pronunciamientos invocados y en qué consiste la contradicción; debiendo la Sala Casatoria calificar estos requisitos y si los encuentra conformes, en un solo acto, debe pronunciarse sobre el fondo del recurso. En el caso que no se cumpla con alguno de estos requisitos, lo declarará improcedente. **Cuarto:** Se aprecia de la demanda, que corre en fojas dos a trece, subsanada en fojas ochenta y cinco, que el actor pretende el pago de los beneficios sociales (compensación por tiempo de servicios, indemnización por vacaciones no gozadas, gratificaciones y utilidades), por la suma total de ciento ochenta y cinco mil ciento veintinueve con 75/100 Nuevos Soles (S/185,121.75); con costas y costos del proceso. **Quinto:** La recurrente señala como causales de su recurso: i) *Aplicación indebida del artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.* ii) *Interpretación errónea del artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.* iii) *Interpretación errónea del inciso f) del artículo 448° del Código Procesal Civil.* iv) *Interpretación errónea del principio de primacía de la realidad.* **Sexto:** En cuanto a las causales señaladas en los acápite i) y ii), se aprecia que la impugnante denuncia "aplicación indebida" e "interpretación errónea" de una misma norma; en ese sentido, es importante mencionar que no se puede denunciar dos causales distintas respecto a una misma norma, al ser estas excluyentes entre sí; en consecuencia, no cumple con lo previsto en el artículo 55° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, por lo que las causales invocadas devienen en improcedentes. **Séptimo:** Sobre la causal prevista en el acápite iii), se debe precisar que la "interpretación errónea de una norma de derecho material" está referida a errores cometidos por el juzgador respecto del sentido o contenido de la norma, en función a los métodos interpretativos generalmente admitidos; asimismo, a través de la mencionada causal es que la interpretación errónea está referida a una norma de derecho material; es decir, debe tratarse de una norma general y abstracta. En el caso concreto, se aprecia que la recurrente denuncia la interpretación errónea de

comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación (...) 5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan (...) 6. **Sexto.** En cuanto a la infracción normativa del Inciso 3) del artículo 139º de la Constitución Política del Perú, debemos aceptar enunciativamente que entre los distintos elementos integrantes al derecho del debido proceso, están necesariamente comprendidos: a) Derecho a un juez predeterminado por la ley (juez natural); b) Derecho a un juez independiente e imparcial; c) Derecho a la defensa y patrocinio por un abogado; d) Derecho a la prueba; e) Derecho a una resolución debidamente motivada; f) Derecho a la impugnación; g) Derecho a la instancia plural; **Séptimo.** Respecto a la infracción normativa del Inciso 5) del artículo 139º de la Constitución Política del Perú, debemos decir que el Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el Expediente Nº 00728-2008-HC, respecto de la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su sexto fundamento ha expresado lo siguiente: "(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N.º 1450-2006-AA/TC-FJ/2) ha tenido la oportunidad de precisar que "el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso. Asimismo, el séptimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado entre otros por los supuestos siguientes: a) Inexistencia de motivación o motivación aparente, b) Falta de motivación interna del razonamiento, c) Deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, d) Motivación insuficiente, e) Motivación sustancialmente incongruente y f) Motivaciones cualificadas. **Octavo.** La congruencia se establece entre la resolución o sentencia en las acciones que ejercen las partes que intervienen y el objeto del peticionario de tal manera que el pronunciamiento jurisdiccional tiene que referirse a estos elementos y no a otros. Esto significa que los fundamentos de hecho deben ser respetados, en el sentido que además de servir de base a la pretensión, la limitan y que en este aspecto el proceso se rige por el principio dispositivo; en cambio, en lo que se refiere a los fundamentos de derecho, el juez está ampliamente facultado para sustituirlos, en aplicación del principio de "iura novit curia". **Noveno.** La entidad recurrente fundamenta su recurso de casación sosteniendo principalmente que el Colegiado Superior incurre en afectación del debido proceso porque se han aplicado normas sin tener en consideración que la conciliación administrativa para iniciar un proceso judicial de indemnización no es obligatoria, pudiendo recurrirse para ello a centros de conciliación extrajudiciales. **Décimo.** Incongruencia advertidas en que insume las Instancias de mérito. Este Supremo Tribunal, al revisar el proceso y los hechos expuestos, ha determinado que existe incongruencia y falta de motivación que afecta el debido proceso, y si bien es cierto la entidad recurrente no realizó la conciliación administrativa ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, también lo es que la Sala Superior no ha valorado la instrumental presentada por la entidad recurrente en la cual acredita haber realizado la conciliación extrajudicial ante un centro autorizado por el Ministerio de Justicia mediante resolución Directoral Nº 458-2007-JUS/DNJ-DCMA, más aún si el uso de los mecanismos alternativos de solución de conflictos también pueden efectuarse a través de los centros de conciliación autorizados por el Ministerio de Justicia. **Undécimo.** En consecuencia, en resguardo del contenido esencial del principio de motivación de las resoluciones judiciales y de las deficiencias advertidas que contravienen el debido proceso, corresponde declarar la nulidad de la Sentencia de Vista por la causal de infracción del Inciso 3) y 5) del artículo 139º de la Constitución Política del Perú, a efecto que el juez de primera instancia emita un nuevo pronunciamiento teniendo en cuenta lo expuesto precedentemente, salvaguardando el derecho de defensa de las partes procesales y el cumplimiento del debido proceso; por tanto la causal denunciada deviene en fundada. Por estas consideraciones: **FALLO:** Declararon FUNDADO el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Seguro Social de Salud - ESSALUD, mediante escrito de fecha trece de febrero de dos mil quince, que corre en fojas mil ochenta y seis; en consecuencia: **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha veintitrés de enero de dos mil quince, que corre en fojas mil setenta y cinco; e **INSUBSISTENTE** la Sentencia apelada de primera instancia de fecha catorce de enero de dos mil catorce, que corre en fojas noventa y cuatro; **ORDENARON** que el juez de primera instancia emita nuevo pronunciamiento conforme a los considerandos expuestos; y **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano conforme a ley, en el proceso seguido con los demandados, Aldo Díaz Cordova y otros, sobre indemnización por daños y perjuicios; interviniendo como ponente, el señor juez

supremo Yrivarren Fallaque y los devolvieron. **SS. ARÉVALO VELA, YRIVARREN FALLAQUE, ARIAS LAZARTE, DE LA ROSA BEDRIÑANA, MALCA GUAYLUPO**

Ley Nº 26497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo

Artículo 30.- Consecuencias del recurso de casación declarado fundado

Si el recurso de casación es declarado fundado, la Sala Suprema casa la resolución recurrida y resuelve el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior. El pronunciamiento se limita al ámbito del derecho conculcado y no abarca, si los hubiere, los aspectos de cuantía económica, los cuales deben ser liquidados por el juzgado de origen. En caso de que la infracción normativa estuviera referida a algún elemento de la tutela jurisdiccional o el debido proceso, la Sala Suprema dispone la nulidad de la misma y, en ese caso, ordena que la sala laboral emita un nuevo fallo, de acuerdo a los criterios previstos en la resolución casatoria; o declara nulo todo lo actuado hasta la etapa en que la infracción se cometió.

C-1474844-342

CAS. LAB. Nº 4268-2016 LIMA

Pago de indemnización por daños y perjuicios. PROCESO ORDINARIO. **SUMILLA.** En los casos de accidente de trabajo, probada la existencia del daño sufrido por el trabajador, debe atribuirse el mismo al incumplimiento por el empleador de un deber de prevención, hecho que genera la obligación patronal de pagar a la víctima o sus derechohabientes una indemnización. Lima, treinta de setiembre de dos mil dieciséis. **VISTA:** la causa número cuatro mil doscientos cincuenta y ocho, guión dos mil dieciséis, guión LIMA, en audiencia pública de la fecha; interviniendo como ponente el señor juez supremo, Arévalo Vela; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia: **MATERIA DEL RECURSO:** Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Transportes Civa S.A.C, mediante escrito de fecha dieciocho de noviembre de dos mil quince, que corre en fojas ciento tres a ciento seis, contra la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha veintuno de agosto de dos mil quince, que corre en fojas noventa y uno a cien, que revocó la Sentencia apelada contenida en la resolución de fecha veintitrés de diciembre de dos mil trece, que corre en fojas sesenta y ocho a setenta y ocho, que declaró infundada la demanda; y reformándola declararon fundada en parte, ordenando que la demandada cumpla con pagar la suma de cuarenta y cinco mil con 00/100 nuevos soles (S/45,000.00). **CAUSAL DEL RECURSO:** La parte recurrente denuncia como causal de casación, interpretación errónea del artículo 63º de la Ley Nº 28783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. **CONSIDERANDO: Primero.** En principio, resulta pertinente señalar que el recurso de casación es un medio impugnatorio eminentemente formal y que procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 59º de la Ley Nº 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1º de la Ley Nº 27021, las mismas que son: a) La aplicación indebida de una norma de derecho material; b) La interpretación errónea de una norma de derecho material; c) La inaplicación de una norma de derecho material; y d) La contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia y las Cortes Superiores, pronunciadas en casos objetivamente similares, siempre que dicha contradicción esté referida a una de las causales anteriores. **Segundo.** En el caso de autos, se aprecia que el recurso de casación reúne los requisitos de forma que para su admisibilidad contempla el artículo 57º de la Ley Nº 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1º de la Ley Nº 27021. **Tercero.** Asimismo, conforme a lo previsto en el artículo 59º de la Ley Nº 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1º de la Ley Nº 27021, es requisito que la parte recurrente fundamente con claridad y precisión las causales descritas en su artículo 59º, y según el caso sustente: a) Que norma ha sido indebidamente aplicada y cuál es la que debió aplicarse, b)Cuál es la correcta interpretación de la norma, c)Cuál es la norma inaplicada y por qué debió aplicarse, y d)Cuál es la similitud existente entre los pronunciamientos invocados y en qué consiste la contradicción; debiendo este Colegiado Casatorio calificar estos requisitos, y si los encuentra conformes, en un solo acto, debe pronunciarse sobre el fondo del recurso. En el caso que no se cumpla con alguno de estos requisitos, lo declarará improcedente. **Cuarto.** Debe tenerse en cuenta que el recurso de casación por su naturaleza extraordinaria y formal requiere del cumplimiento de determinados requisitos establecidos por la ley para su interposición, dentro de los que se encuentran las causales para recurrir en casación. Dichas causales vienen a ser los supuestos contemplados en la ley como justificantes para la interposición de dicho recurso, las cuales se encuentran previstas en el artículo 59º de la Ley Nº 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley Nº 27021. **Quinto.** En cuanto a la causal denunciada, tenemos que la interpretación errónea de una norma de derecho material se presenta cuando el Colegiado Superior al emitir pronunciamiento respecto de una determinada controversia o incertidumbre jurídica, selecciona la norma pertinente al caso concreto; sin embargo, le atribuye un sentido diferente al que le corresponde. Al respecto, GARRIÓN refiere lo siguiente: «La interpretación errónea de la norma es una forma de infracción. Interpretar es averiguar el sentido de la ley, buscar lo que expresa la ley, establecer la ratio legis de ella». Asimismo, este Colegiado

Supremo considera que no puede admitirse como causal de casación la interpretación errónea de hechos. En tal sentido, el inciso b) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021, prevé que el recurso de casación deberá estar fundamentado con claridad y precisión señalando cuál es la correcta interpretación de la norma denunciada, de donde se advierte que no basta con citar la norma, sino que además, se debe fundamentar adecuadamente cuál es su correcta interpretación, la cual determinaría que el resultado del juzgamiento fuese distinto al adoptado. **Segundo.** - En el caso de autos, se advierte que la parte impugnante ha cumplido con señalar con claridad y precisión cuál considera que es la correcta interpretación de la norma denunciada; conforme a lo dispuesto en el inciso b) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021; razón por la cual la causal invocada deviene en procedente. **Tercero.** - De la pretensión del demandante y el pronunciamiento de las Instancias de mérito a) Antecedentes del caso. Mediante escrito de demanda de fecha veinticuatro de abril de dos mil doce, que corre en fojas dieciocho a veintitrés, subsanada en fojas veintiséis a veintinueve, el accionante solicita que la empresa demandada, Transportes Civa S.A.C., cumpla con pagar la suma de un millón con 00/100 nuevos soles (S/ 1 000.000), por concepto de indemnización por daños y perjuicios que comprende los conceptos de daño emergente, lucro cesante y daño moral; más intereses legales, con costas y costos del proceso. b) Sentencia de primera Instancia. La Jueza del Vigésimo Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia de fecha veintitrés de diciembre de dos mil trece, que corre en fojas sesenta y ocho a setenta y ocho, declaró infundada la demanda al considerar que está acreditado que el accidente de trabajo no fue causado por negligencia o incumplimiento de las obligaciones legales de la empresa demandada, sino por un tercero al haber actuado de manera negligente. c) Sentencia de segunda Instancia. El Delegado de la Sexta Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, a través de la Sentencia de Vista de fecha veintinueve de agosto de dos mil quince, que corre en fojas noventa y uno a cien, revocó la Sentencia apelada, y reformándola la declararon fundada en parte; tras considerar que al haberse acreditado la existencia del daño sufrido por el demandante a consecuencia del accidente de trabajo, es decir, en cumplimiento de sus labores como conductor del bus de transporte interprovincial de placa de rodaje N° VG-5405 de propiedad de la empresa demandada, y estando a que la actividad desarrollada es riesgosa per se, la responsabilidad por riesgo debe ser asumida por el empleador teniendo en cuenta los factores atenuantes. Los accidentes de trabajo y su regulación. **Código.** - Antes de emitir pronunciamiento sobre la causal declarada procedente, este Supremo Tribunal considera pertinente desarrollar desde un punto de vista académico el tema de los accidentes de trabajo y su regulación en la legislación peruana. **1.- Definición de accidente de trabajo.** El glosario de términos del Decreto Supremo N° 005-2012-TR, Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, define al accidente de trabajo de la manera siguiente: "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". **2.- Elementos.** 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.- Clasificación de los accidentes de trabajo.** Conforme al glosario de términos previsto en el reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR, los accidentes de trabajo se clasifican en: a. **Accidente leve.** Es el 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. b. **Accidente incapacitante.** Es el 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 a 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. c. **Accidente mortal.** Es el suceso cuyas lesiones producen la muerte del trabajador. Para efectos estadísticos debe considerarse la fecha del deceso. **4.- La Responsabilidad Civil.** La responsabilidad civil persigue indemnizar los daños causados por el incumplimiento de una obligación nacida de un acto voluntario o por la violación del deber genérico impuesto por la ley

de no dañar los bienes jurídicos de terceros con quienes no existe relación jurídica contractual alguna. **4.1.- Clases de Responsabilidad Civil.** Hoy en día la doctrina moderna es casi unánime en postular que la responsabilidad civil es una sola, existiendo solamente diferencias de matices entre la responsabilidad contractual y la extracontractual. Entre las más importantes tenemos: a) En la responsabilidad civil contractual los sujetos de la relación son determinados o determinables de antemano, por lo general se encuentran unidos por vínculo jurídico de carácter patrimonial y presumen que las obligaciones asumidas entre ellos serán cumplidas sin mayor inconveniente. Distinto es el caso de la responsabilidad civil extracontractual en la cual los sujetos son jurídicamente ajenos entre sí (lo que no excluye que puedan conocerse) y en principio no esperan nada uno del otro, salvo el cumplimiento del deber jurídico genérico de no hacer daño a los demás. b) Según lo antes señalado tenemos que la responsabilidad contractual se deriva del incumplimiento de una obligación preexistente, mientras que con la responsabilidad extracontractual nace una nueva obligación que no existía antes de la ocurrencia del hecho que lo genera. A pesar que la división de la responsabilidad antes señalada es recusada por la doctrina, nuestro Código Civil actual se adhiere a la división tradicional, por ello se ocupa de la responsabilidad civil de carácter contractual en el Título IX de la Sección Segunda del Libro VII bajo el epígrafe "Inejecución de Obligaciones", dejando que la Sección Sexta del Libro VII bajo el título de "Responsabilidad Extracontractual" regule este segundo tipo de responsabilidad. **5.- Teorías sobre la Responsabilidad Civil del empleador por accidentes de trabajo.** Entre las teorías sobre la responsabilidad civil del empleador por accidentes de trabajo tenemos las siguientes: a.- **Teoría de la culpa.** Se basa en la responsabilidad aquiliana, parte del principio que quien por dolo o culpa causa un daño debe responder indemnizándolo. De acuerdo con esta teoría, el trabajador para tener derecho a una indemnización debía probar la culpa de su patrono por el accidente sufrido, la cual podía derivarse de acciones u omisiones, tal como sería el caso de no proporcionar equipos adecuados o seguros para la labor a ejecutar, o el incumplimiento de reglas de seguridad necesarias para evitar accidentes. b. **Teoría de la Responsabilidad Contractual.** Según esta teoría el empleador, como consecuencia del contrato de trabajo, es deudor de la seguridad del trabajador, por tal motivo todo accidente laboral que este sufra siempre le será atribuible, pues, existe una presunción de culpa patronal. Esta teoría asume el principio de inversión de carga de la prueba, por ello el trabajador no tiene que demostrar la culpa de su patrono, le basta probar la relación y el daño sufrido, mientras que el empleador sólo podrá liberarse de responsabilidad si logra demostrar su irresponsabilidad por el daño, que el mismo obedeció a un caso fortuito o que fue producto de un factor ajeno al contrato de trabajo. c. **Teoría del Caso Fortuito.** Parte de la premisa que si alguien obtiene utilidad de una persona o un bien, resulta justo y razonable que tenga que responder por los riesgos que se originen como consecuencia del uso de esta persona o bien. En esta tesis el empleador asume responsabilidad aunque no tenga culpa alguna, pues, el siniestro es imputable a la empresa. d. **Teoría de la Responsabilidad Objetiva.** Parte del principio que el trabajo por sí mismo es una actividad riesgosa que se ejecuta en beneficio del empleador, por lo que los daños causados durante la ejecución del mismo aunque, sean de naturaleza fortuita, deben ser soportados por aquél con abstracción de toda idea de culpa. Para esta teoría el empresario debe responder por todo accidente de trabajo originado en la empresa, aunque se haya producido por una causa fortuita ajena a toda culpa suya. La sola condición de ser propietario de la empresa lo hace responsable por el riesgo causado. e. **Teoría del Riesgo Profesional.** Esta teoría sostiene que todo trabajo supone peligros, que incluso superan a las medidas de seguridad que pudieran adoptarse, debiendo la industria asumir la responsabilidad por los accidentes laborales que en ella se originen por ser inherentes a la actividad desarrollada, resultando irrelevante el tratar de demostrar la responsabilidad del patrono o del trabajador en el accidente sufrido. Según esta teoría, la responsabilidad por el accidente de trabajo es asumida por el empleador, cualquiera sea la causa, si el mismo se ha producido por el hecho o como consecuencia del trabajo. f. **Teoría del Riesgo Social.** Esta teoría parte de la premisa que los accidentes de trabajo mayormente no son responsabilidad del empleador ni del trabajador, porque las consecuencias de estas deben recaer sobre la colectividad y no sobre determinada empresa. Esta teoría constituye la base de los sistemas de seguro obligatorio mediante los cuales, producido el daño al trabajador, la colectividad debe buscar su reparación, distribuyéndola entre toda la sociedad, garantizando al afectado a percibir ingresos suficientes que sustituyan los dejados de percibir a consecuencia del daño sufrido. **6.- Naturaleza de la responsabilidad por accidente de trabajo.** Cuando se celebra un contrato de trabajo, verbal o escrito, se origina como obligación principal en relación al empleador la de pagar la remuneración y con respecto al 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 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». A su vez, THAYER ARTEAGA y NOVOA FUENZALIDA consideran que el deber general de protección del empleador frente a sus trabajadores forma parte del contenido ético-jurídico del contrato de trabajo, imponiendo el mismo: «(...) 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». Por su parte, MARTÍNEZ VIVOT 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». En la misma línea de pensamiento de los autores antes citados, FRESCURA Y CANDIA consideran al empleador como deudor de seguridad frente al trabajador, opinando que: «(...) 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, concierne 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 técnicas para garantizar la salud, integridad orgánica y seguridad del trabajador, a fin de restituir a éste sano y salvo, como se había entregado en la ejecución del trabajo». 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, ella advierte 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 estas disposiciones legales, sino que es necesario que el empleador, como bien lo dice ALONSO OLEA 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 "empleado prudente" más exigente que el de la persona media o "normal" (Aparicio); en cuanto, por otro lado, está implicada en el trabajo y la protección es, en sustancia, la persona del trabajador (...)». El Artículo I del Título Preliminar de la Ley Nº 29783 establece textualmente lo siguiente: I. PRINCIPIO DE PREVENCIÓN. «El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protegen 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». De los fundamentos doctrinarios y legales antes expuestos, podemos concluir que la responsabilidad civil del empleador por incumplimiento de sus obligaciones es de carácter contractual. 7.- La Antijuricidad en los accidentes de trabajo La antijuricidad está constituida por aquellas conductas que implican una violación del ordenamiento jurídico a través de hechos ilícitos, hechos abusivos o hechos excesivos. Tratándose de responsabilidad contractual la antijuricidad siempre es típica, pues, implica el incumplimiento de obligaciones previamente determinadas (artículo 1321º del Código Civil). En el Derecho Laboral la antijuricidad implica la violación del contrato de trabajo (verbal o escrito), el convenio colectivo y los reglamentos del empleador, todos los cuales deben estar elaborados teniendo como cláusulas de derecho mínimo necesario la ley. 8.- Según el artículo 49º de la Ley Nº 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, modificado por el Artículo 2º de la Ley Nº 30222, el empleador tiene las obligaciones siguientes: f.-) 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. (Texto según Ley Nº 30222). 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. 8.- La relación causal en los accidentes de trabajo Está constituida por el nexo entre la conducta antijurídica con el daño causado. La relación causal permite determinar cuáles son los hechos determinantes del daño. En el campo laboral la relación causal exige en primer lugar la existencia de vínculo laboral y en segundo lugar que el accidente de trabajo que causa daño se produzca como consecuencia de la ejecución del trabajo o con ocasión del mismo. 10.- Los factores de atribución en los accidentes de trabajo Los factores de atribución son aquellas conductas que justifican la transmisión de los efectos económicos del daño de la víctima al responsable del mismo. Tratándose de responsabilidad contractual el factor de atribución constituye la culpa, la cual presenta tres grados de intensidad: el dolo, la culpa leve y la culpa inexcusable, los cuales se encuentran previstos en los artículos 1318º, 1319º y 1320º 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». Precisamos que el dolo debe entenderse en el sentido de la conciencia y voluntad del empleador de no cumplir las disposiciones contractuales sobre seguridad y salud en el trabajo. En cuanto a la culpa inexcusable, está referida a la negligencia grave por la cual el empleador no cumple las obligaciones contractuales en materia de seguridad y salud en el trabajo. La culpa leve se presenta cuando no se llegase a probar el dolo o la culpa inexcusable y el empleador no logre acreditar que actuó con la diligencia debida, funcionará la presunción del artículo 1329º del Código Civil, considerándose que la inexecución de la obligación obedece a culpa leve y por ello deberá resarcir el daño pagando una indemnización. En consecuencia, el trabajador víctima de un accidente de trabajo puede invocar contra su empleador como factor de atribución, el dolo o la culpa. 11.- El daño en los accidentes de trabajo Respecto al concepto de daño, lo podemos definir en los términos siguientes: «Daño: 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». La esfera personal está referida tanto al aspecto físico o mental del individuo como al entorno social dentro del cual se interrelaciona; y la esfera patrimonial comprende los bienes materiales que conforman el patrimonio del sujeto afectado. Tratándose de responsabilidad contractual, el Código Civil regula los daños en la forma siguiente: Daño emergente, que es la real pérdida o empobrecimiento que en su patrimonio sufre el afectado con el daño. Dentro de este rubro podemos citar a los gastos de atención médica, hospitalización, cirugía, medicinas, servicios de apoyo al diagnóstico, rehabilitación, entre otros; es decir todo aquello que resulta necesario para lograr la recuperación del trabajador a consecuencia de los daños sufridos. Luero oculto, son los ingresos dejados de percibir por el trabajador como consecuencia de la incapacidad para el trabajo que le produjo el accidente laboral que lo afectó. Daño moral, es aquel que afecta el aspecto sentimental o autoestima del dañado, es el llamado "dolor interno" por la lesión o sentimiento socialmente dignos y legítimos. 11.1.- La prueba del daño Conforme a la teoría de la responsabilidad contractual prevista en el artículo 1331º del Código Civil, el trabajador además de probar el vínculo laboral por mandato del inciso 1) del artículo 27º de la Ley Procesal de Trabajo, Ley Nº 26636, solo está obligado a probar que sufrió el accidente de trabajo, así como los daños sufridos como consecuencia del mismo. Asimismo, la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley Nº 29497, en su inciso c), numeral 23.3 del artículo 23º, referido a la carga de la prueba establece que cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de la existencia del daño alegado. Noveno.- Interpretación de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. De conformidad con los Principios de Prevención y de Responsabilidad, contemplados en los Artículos I y II del Título Preliminar de la Ley Nº 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, establece que la interpretación correcta del artículo 53º de la Ley antes mencionada es la siguiente: «Probada la existencia del daño

sufrió por el trabajador, la 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 1332º del Código Civil, salvo que las partes hubieran aportado pruebas documentales o periciales sobre el valor del mismo. **Déjimo.- Deber de Prevención** Para efectos de aplicación del criterio establecido en el considerando anterior los Jueces tendrán en cuenta que según el artículo 54º de la Ley Nº 29783 y el artículo 93º del Decreto Supremo Nº 005-2012-TR: "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 fuere del lugar y horas de trabajo". Igualmente deberán considerar que: "El desplazamiento no incluye el desplazamiento entre el domicilio del trabajador al lugar de trabajo y viceversa, salvo que ello esté contemplado en una norma sectorial por la naturaleza de la actividad, sea una condición de trabajo o el desplazamiento se realice en un medio de transporte brindado por el empleador, de forma directa o a través de terceros". **Déjimo Primero.- Resolución del caso concreto** En el caso sub examine, la controversia está referida a la estimación o no del pago de una indemnización por daños y perjuicios como consecuencia del accidente de trabajo que sufrió el actor. El accionante sustenta su pretensión en el hecho que aproximadamente a las cuatro horas con cinco minutos del día diecisiete de agosto de dos mil nueve, en circunstancias que conducía el ómnibus de placa de rodaje VG-5405 de propiedad de la Empresa de Transportes Civa S.A.C, con destino de la ciudad de Piura a Lima, en compañía de su copiloto y llevando a bordo cincuenta y siete pasajeros, sufrió un accidente de trabajo a la altura del kilómetro trescientos cuarenta y nueve de la carretera Panamericana Norte, siendo posteriormente conducido al nosocomio de la ciudad de Casma; donde se estableció que a causa del accidente se originó como lesión el politraumatismo con fractura expuesta del miembro inferior izquierdo; siendo así que al haberse configurado un accidente de trabajo la demandada debe asumir los daños y perjuicios causados. Agrega que el accidente se produjo en horas de trabajo, que la incapacidad permanente está acreditada con el informe de Evaluación Médica de Incapacidad de fecha diecisiete de setiembre de dos mil diez, expedida por Espalud donde se determina que la incapacidad física es permanente en grado total con un menoscabo del sesenta y ocho por ciento (58%). Al contestar la demanda, la Empresa de Transportes Civa S.A., señaló que no cometió ningún acto u omisión doloso y que el actor no puntualizó el tipo de incumplimiento al contrato de trabajo ni la causalidad para pretender la indemnización; agrega que no estamos frente a un caso de responsabilidad contractual, pues el accidente de tránsito no supone el incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo como se señala en la demanda; que el actor no ha referido ningún bien o propiedad que haya sido dañada a consecuencia del accidente de trabajo, que el causante del accidente ha sido una persona no citada en la demanda y no se ha ofrecido medio probatorio para acreditar la cuantía. **Déjimo Segundo.-** Como se aprecia de los actuados, la empresa recurrente al absolver el traslado de la demanda, niega la existencia del vínculo laboral con el accionante, tampoco los daños y perjuicios sufridos por este a consecuencia del accidente de trabajo ocasionado en circunstancias que se encontraba conduciendo el vehículo de transporte interprovincial de su propiedad, lo que ha sido evaluado por la instancia de mérito al emitir la Sentencia Impugnada, por el contrario sus argumentos de defensa han estado dirigidos básicamente a cuestionar la naturaleza de la pretensión demandada, señalando que se trata de una de naturaleza extracontractual y no contractual, como ha quedado establecido en autos; siendo ello así, y no existiendo sustento alguno para afirmar que se ha incurrido en interpretación errónea de la norma invocada, la causal denunciada deviene en infundada. **Déjimo Tercero.-** Doctrina jurisprudencial De conformidad con el artículo 22º del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, el criterio establecido en el noveno considerando constituye precedente de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores, el mismo que está referido a la interpretación que debe recibir el artículo 53º de la Ley Nº 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. En el caso que por excepción los jueces de las instancias inferiores decidan apartarse de dicho criterio, están obligados a motivar adecuadamente su resolución dejando constancia de los fundamentos que invocan. Por las consideraciones expuestas: **FALLO: 1.** Declararon INFUNDADO el recurso de casación interpuesto por la Empresa de Transportes Civa S.A.C, mediante escrito de fecha dieciocho de noviembre de dos mil quince, que corre en fojas ciento tres a ciento sesenta; **2.** En consecuencia, NO CABERON la Sentencia de Vista contenida en la resolución número doce de fecha veintuno de agosto de dos mil quince, que corre en fojas noventa y uno a noventa y nueve, que revocó la Sentencia apelada. **3.** ORDENARON la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano conforme a ley y en la página Web del Poder Judicial. **4.** DECLARARON que el criterio establecido en el noveno considerando de la presente sentencia

constituye precedente de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores, el mismo que está referido a la interpretación que debe recibir el artículo 53º de la Ley Nº 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo., **6.** NOTIFICAR la presente Sentencia al demandante, Fidel Fortunato Bernal Rodríguez y a la demandada, Empresa de Transportes Civa S.A.C. y los devolvieron. **SS. ARENALO VELA, YRIVARRÉN FALLAQUE, ARIAS LAZARTE, DE LA ROSA BEDRIÑANA, MALCA GUAYLUPO**

- 1 CARRIÓN LUÑO, Jorge. El receso de casación. EN: Revista Jurídica, Editorial San Marcos, Lima 1973, p. 34.
- 2 DEVEALL, Mario. Tratado de Derecho del Trabajo, T.I. Editora La Ley S.A.; Buenos Aires-Argentina, 1964, p. 494.
- 3 THAYER ARTEAGA, Wilian y otro. Manual de Derecho del Trabajo, Tomo II, Primera Edición, 1980, Editora Jurídica de Chile, p. 322.
- 4 MARTÍNEZ VIVOT, Julio. Elementos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Segunda Edición Corregida y Actualizada, 1988, Editorial Astrea, Buenos Aires-Argentina, p. 141.
- 5 FRESCURA Y CANDIA, Luis. Derecho Paraguayo del Trabajo y de la Seguridad Social, Tercera Edición Corregida y Actualizada, 1988, Editorial El Faro, Asunción-Paraguay, 1988, p. 513.
- 6 ALONSO OLEA, Manuel. Derecho del Trabajo, Decimosexta Edición, 2000, Civitas Ediciones S.L., Madrid-España, p. 229.

C-1474844-343

CAS. LAB. Nº 4308-2016 MOQUEGUA

Reintegro de remuneraciones por participación de pesca. PROCESO ORDINARIO - NLPT. **SUMILLA:** El Decreto Supremo Nº 009-76-TR, rige para las relaciones de Pequeñas Empresas de Extracción de Anchoqueta y los pescadores, por lo que cualquier contrato de trabajo que no vincule a un trabajador pesquero con una empresa que no reúna las características previamente delimitadas por el Decreto Ley Nº 21658, norma que fuera derogada por el artículo 66º del Decreto Legislativo Nº 301, quedará fuera de su marco y ámbito de regulación, y por consiguiente no le es aplicable el porcentaje del veintidós punto cuarenta por ciento (22.40%) por participación de pesca. Lima, dos de noviembre de dos mil dieciséis. **VISTA:** la causa número cuatro mil trescientos nueve, guion dos mil quince, guion **MOQUEGUA**, en audiencia pública de la fecha, interviniendo como ponente la señora jueza suprema De La Rosa Bedriñana, con la adhesión de los señores jueces supremos: Yrivarren Fallaque, Chavez Zapater y Malca Guaylupo; y el voto en Minoría del señor juez supremo Arias Lazarte; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia: **MATERIA DEL RECURSO:** Se trata del recurso de casación¹ interpuesto por la demandada, **EMPRESA PESQUERA PERCAR S.A.C.**, mediante escrito presentado con fecha cuatro de febrero de dos mil quince, contra la **Sentencia de Vista**² de fecha veintidós de enero de dos mil quince, que confirmó la Sentencia³ apelada de fecha veintuno de octubre de dos mil catorce que declaró fundada la demanda sobre reintegro de remuneraciones por participación en pesca; en el proceso ordinario laboral instaurado por el demandante, **Jesús Palomino Villegas GAUBAL DEL RECURSO:** Mediante resolución de fecha doce de julio de dos mil dieciséis⁴, se ha declarado procedente el recurso interpuesto por la parte demandada, por la causal de **infracción normativa por aplicación indebida del Decreto Supremo Nº 009-76-TR;** correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo sobre la citada causal. **CONSIDERANDO: Primero:** De la pretensión demandada y pronunciamiento de las instancias de mérito. Que, a fin de establecer si en el caso de autos, se ha incurrido o no en la infracción normativa reseñada precedentemente, es necesario realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso, a fin de aplicar el derecho que corresponda, para cuyo efecto se puntualiza un resumen de la controversia suscitada así como de la decisión a las que han arribado las instancias de grado; en ese sentido se verifica de fojas setenta y cuatro a ochenta y ocho, que don Jesús Palomino Villegas, mediante escrito de fecha veintidós de setiembre de dos mil trece, interpuso demanda contra su empleadora, empresa **Pesquera PERCAR S.A.C.**, solicitando el pago por reintegro de remuneraciones por participación en pesca equivalente al 22.4% por tonelada métrica descargada, en la suma de doscientos cinco mil novecientos ochenta y cuatro con 43/100 nuevos soles (S/205,984.43), proveniente de la venta de materia prima (anchoqueta) correspondiente al periodo comprendido entre enero de dos uno a diciembre de dos mil once, así como el reintegro de beneficios sociales (vacaciones, gratificaciones y cese de la actividad pesquera) por incidencia del reintegro remunerativo peticionado, más el pago de intereses legales con costas y costos del proceso. Expone como fundamentos de hecho de su pretensión: I) Que conforme al artículo 13º y Segunda Disposición Transitoria del Decreto Supremo Nº 009-76-TR, le corresponde como remuneración, una participación equivalente al 22.4% por tonelada métrica de pesca descargada, la cual se calcula respecto al valor de la venta efectuada por el armador, es este caso, la demandada a las fabricas privadas; sin embargo la demandada le ha abonado una remuneración menor a la que realmente le corresponde; II) Cumple con el requisito de que las embarcaciones