

Universidad Católica de Santa María

Escuela de Postgrado

Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social



IMPLICANCIAS DE LA RESPONSABILIDAD CIVIL EN LOS ACCIDENTES DE TRABAJO DEL SECTOR CONSTRUCCIÓN INFRAESTRUCTURA VIAL EN EL PERÚ, 2019-2021

Tesis presentada por la Bachiller:

Zapata Ramírez, Karen Jeanette

Para optar por el Grado Académico de:

**Maestro en Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social**

Asesor:

Dr. Silva Urday, Christian Oliver

Arequipa – Perú

2023

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO
DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR DE TESIS

Arequipa, 15 de Marzo del 2023

Dictamen: 005710-C-EPG-2023

Visto el borrador del expediente 005710, presentado por:

2021000382 - ZAPATA RAMIREZ KAREN JEANETTE

Titulado:

**IMPLICANCIAS DE LA RESPONSABILIDAD CIVIL EN LOS ACCIDENTES DE TRABAJO DEL
SECTOR CONSTRUCCIÓN - INFRAESTRUCTURA VIAL, EN EL PERÚ, 2019-2021**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

**2597 - MATOS ZEGARRA MAURICIO
DICTAMINADOR**



**5276 - AYBAR ROLDAN CAROLINA
DICTAMINADOR**



**6918 - PIZARRO DELGADO JESSICA ALEXANDRA
DICTAMINADOR**



A Dios, por darme la vida y haberme permitido llegar hasta aquí y cumplir mis sueños.

A mis abuelitos, que desde el cielo iluminan mis pasos.

A mis padres, a quienes les debo tanto bien recibido, y por dedicarme cada día un pedacito de sus oraciones y buenos deseos.

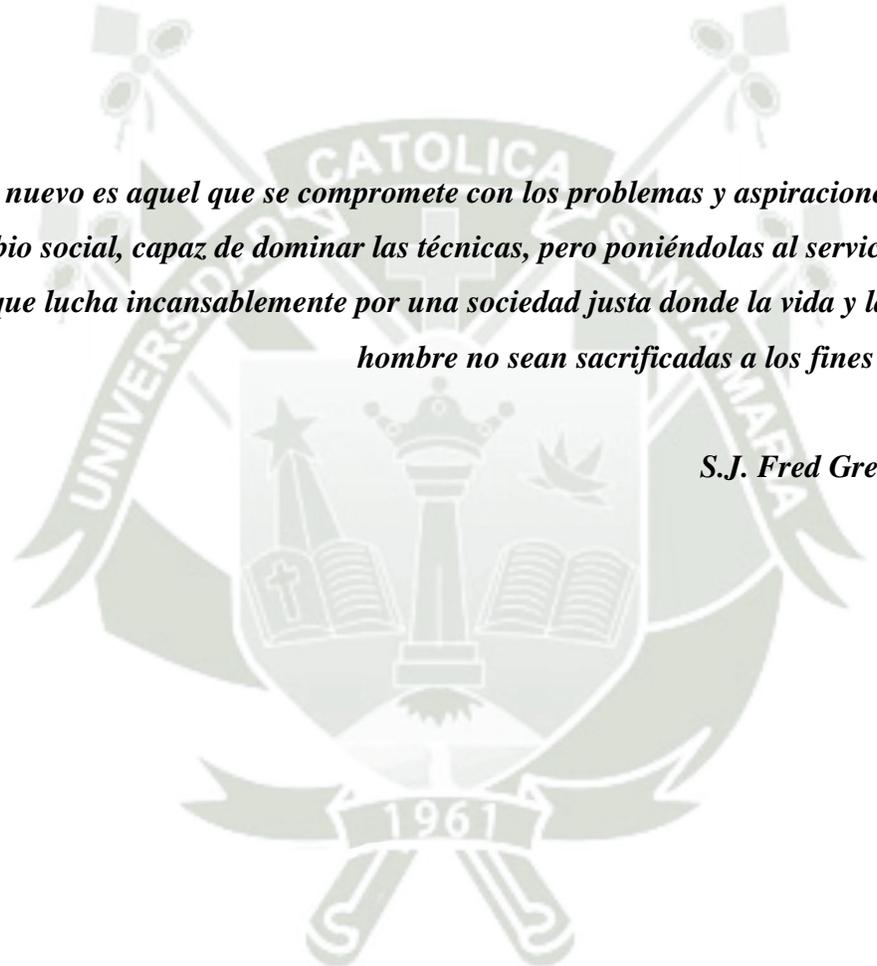
A mi hermana Sandrita, porque siempre he contado con ella para todo, gracias por el apoyo y amistad.

A mi esposo Fernando, por compartir con tanta ilusión este trabajo de investigación y por alentarme a ser mejor cada día.

A mi querido amigo Padre S.J. Fred Green Fernández, por ser ejemplo de amor y servicio a la humanidad. ¡Gracias!

A mis docentes de la UCSM, porque con el tiempo que nos dedicaron en las aulas nos dejaron parte de su vida y de su corazón.

A la UCSM, por darme tanto, es un orgullo pertenecer a ustedes y deseo que pueda corresponderles de igual manera.



“Un hombre nuevo es aquel que se compromete con los problemas y aspiraciones que plantea el cambio social, capaz de dominar las técnicas, pero poniéndolas al servicio de un ideal humanista; que lucha incansablemente por una sociedad justa donde la vida y la dignidad del hombre no sean sacrificadas a los fines económicos”.

S.J. Fred Green Fernández

RESUMEN

En la presente investigación se desarrollarán las distintas inferencias que el ámbito jurídico y la normativa laboral vigente depositan en el empleador a fin de regular y condicionar la responsabilidad civil derivada de accidentes de trabajo.

Este punto merece una especial atención porque en nuestro país aún no se ha alcanzado consolidar hasta el día de hoy los criterios jurisprudenciales en los distintos niveles de la magistratura laboral que permitan determinar la existencia de la responsabilidad civil de los empleadores en un accidente de trabajo.

Por tanto, especificar el contexto en particular de esta realidad es el objetivo de la presente investigación, que se ha focalizado en el estudio del sector de construcción – infraestructura vial, debido a que los accidentes en este sector ocupan uno de los primeros lugares en la posición de siniestralidad laboral con respecto a otras actividades económicas. Detalle final que merece ser expuesto en un trabajo de investigación que consideramos puede ser extendido a la evaluación de otros sectores productivos de la economía peruana, por cuanto existen coincidencias de igual necesidad de reforma laboral respecto al tema propuesto.

A partir de ello, plantaremos una posición sobre la necesidad de implementar los alcances de la responsabilidad civil derivada de accidentes de trabajo, a favor de los trabajadores en el país, y para ello proponemos iniciar un mecanismo tuitivo a través de modificaciones legislativas en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo publicada el 20 de agosto de 2011, los cuales serán desarrollados al interior del presente trabajo de investigación.

Palabras claves: Principios del derecho del trabajo, trabajador, empleador, sector de construcción – infraestructura vial, sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, accidente de trabajo, responsabilidad civil, prueba, quantum indemnizatorio.

ABSTRACT

This research will develop the different interferences that the legal field and current labor regulations deposit in the employer in order to regulate and condition the civil liability derived from accidents at work.

This point deserves special attention because in our country it has not yet been possible to consolidate to date the jurisprudential criteria at the different levels of the labour magistracy that allow determining the existence of civil liability of employers in an accident at work.

Therefore, specifying the particular context of this reality is the objective of this research, which has focused on the study of the construction sector – road infrastructure, because accidents in this sector occupy one of the first places in the position of occupational accidents with respect to other economic activities. . Final detail that deserves to be exposed in a research work that we believe can be extended to the evaluation of other productive sectors of the Peruvian economy, since there are coincidences of equal need for labor reform regarding the proposed topic.

Based on this, we will propose a position on the need to implement the scope of civil liability derived from accidents at work, in favor of workers in the country, and for this we propose to initiate a tuitive mechanism through legislative modifications in Law No. 29783, Law on Safety and Health at Work, which will be developed within this research work.

Key words: Principles of labor law, occupational safety and health management system, occupational accident, damage, worker, employer, civil liability, testing, construction sector – road infrastructure, quantum compensation.

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	5
PRINCIPIOS DEL DERECHO DE TRABAJO, LA RELACIÓN LABORAL Y EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONSTRUCCIÓN CIVIL	5
1. NOCIÓN DE PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO	5
1.1. PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO DE TRABAJO.....	5
1.2. PRINCIPIO TUITIVO O PROTECTOR.....	6
1.3. EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS	7
1.4. PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD.....	7
1.5. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN	8
1.6. PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD.....	9
2. CONTRATO DE TRABAJO	10
2.1. DEFINICIÓN.....	10
2.2. CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO	11
2.3. ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	12
2.3.1. CUESTIONES INTRODUCTORIAS.....	12
2.3.2. ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	13

3. RÉGIMEN LABORAL DEL SECTOR CONSTRUCCIÓN CIVIL	15
3.1. EL TRABAJADOR DE CONSTRUCCIÓN CIVIL	15
3.2. CARACTERÍSTICAS DEL SECTOR DE CONSTRUCCIÓN CIVIL	16
3.3. EL CONTRATO DE TRABAJO Y LAS CONDICIONES DE CONTRATACIÓN EN EL SECTOR DE CONSTRUCCIÓN CIVIL	17
3.3.1. LA REMUNERACIÓN DEL TRABAJADOR DE CONSTRUCCIÓN CIVIL	19
3.4. CATEGORÍAS DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR CONSTRUCCIÓN CIVIL	20
3.4.1. JORNADA DE TRABAJO	23
3.4.2. ASIGNACIONES	24
3.4.3. GRATIFICACIONES	24
3.4.4. COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS	25
3.4.5. DESCANSOS REMUNERADOS	25
3.4.6. COMPENSACIÓN VACACIONAL	26
3.4.7. SEGUROS	26
3.4.8. SEGURO COMPLEMENTARIO DE TRABAJO DE RIESGO	26
3.4.9. SEGURO VIDA LEY	27
CAPÍTULO II	28
INFRAESTRUCTURA VIAL EN EL PERÚ, LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES Y LOS ACCIDENTES DE TRABAJO	28
1. ASPECTOS GENERALES	28
2. LA CONSTRUCCIÓN DE INFRAESTRUCTURA VIAL EN EL PERÚ	28

1.1. DERECHO DE VÍA	31
1.1.1. ELEMENTOS QUE COMPRENEN EL DERECHO DE VÍA.....	31
1.2. LA ADMINISTRACIÓN Y EJECUCIÓN DE CONTRATOS DE OBRAS VIALES	32
1.2.1. CONCESIÓN DE INFRAESTRUCTURA VIAL	32
1.2.2. PRINCIPALES PARTICIPANTES EN LA CONCESIÓN DE INFRAESTRUCTURA VIAL.....	36
1.3. CONTRATACIÓN DE OBRA PÚBLICA	37
1.3.1. TIPOS DE EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA DE LAS OBRAS PÚBLICAS	38
1.4. CLASIFICACIÓN INDUSTRIAL INTERNACIONAL UNIFORME DE LA CONSTRUCCIÓN DE INFRAESTRUCTURA VIAL	38
3. LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES Y LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA CONSTRUCCIÓN DE INFRAESTRUCTURA VIAL.....	42
3.1. LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN SISTEMAS UNIVERSALES, REGIONALES Y ESPECIALES.....	42
3.2. INSTRUMENTOS NORMATIVOS INTERNACIONALES SUSCRITOS POR EL PERÚ EN MATERIA LABORAL.....	44
3.3. LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA CONSTRUCCIÓN DE INFRAESTRUCTURA VIAL.....	46
4. MARCO NORMATIVO DE LA LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	48
4.1. MARCO GENERAL	48

4.2. MARCO NORMATIVO ESPECÍFICO	49
5. EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA CONSTRUCCIÓN DE INFRAESTRUCTURA VIAL.....	51
5.1. INDUCCIÓN, CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN LA CONSTRUCCIÓN DE INFRAESTRUCTURA VIAL	54
5.2. POLÍTICAS Y CONDICIONES MÍNIMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN LA CONSTRUCCIÓN DE INFRAESTRUCTURA VIAL.....	57
6. LA RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR Y LA DELEGACIÓN DE FACULTADES PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES EN LA CONSTRUCCIÓN DE INFRAESTRUCTURA VIAL	67
6.1. DOCUMENTOS Y REGISTROS EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	70
7. ACCIDENTES DE TRABAJO.....	72
7.1. ASPECTOS GENERALES	72
7.2. DEFINICIÓN DE ACCIDENTE DE TRABAJO	72
7.3. ELEMENTOS DEL ACCIDENTE DE TRABAJO	75
7.3.1. ELEMENTO OBJETIVO.....	75
7.3.2. ELEMENTO SUBJETIVO.....	77
7.3.3. ELEMENTO CAUSAL: LA RELACIÓN ENTRE EL TRABAJO Y LA LESIÓN	77
7.4. CLASES DE ACCIDENTES DE TRABAJO	79
7.5. CAUSAS DE LOS ACCIDENTES	80
CAPÍTULO III	82

LA RESPONSABILIDAD CIVIL EN LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y LA TUTELA RESARCITORIA DE INDEMNIZACION DE DAÑOS Y PERJUICIOS.....82

1. ASPECTOS GENERALES.....	82
1.1. LA RESPONSABILIDAD JURÍDICA	82
1.2. LA RESPONSABILIDAD CIVIL.....	84
1.3. LA EVOLUCIÓN NORMATIVA DE LA RESPONSABILIDAD POR LOS ACCIDENTES DE TRABAJO	86
1.4. TIPOS DE RESPONSABILIDAD CIVIL EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO PERUANO.....	90
1.4.1. RESPONSABILIDAD CIVIL CONTRACTUAL	90
1.4.2. RESPONSABILIDAD CIVIL EXTRA CONTRACTUAL.....	91
1.5. ELEMENTOS DE LA RESPONSABILIDAD CIVIL.....	92
1.6. MÉTODO DE ANÁLISIS DE LA RESPONSABILIDAD CIVIL.....	97
1.7. LA RESPONSABILIDAD CIVIL DEL EMPLEADOR EN LOS CASOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO	99
1.7.1. TEORÍAS APLICABLES A LA RESPONSABILIDAD CIVIL DEL EMPLEADOR.....	99
1.8. PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES RELEVANTES SOBRE LA RESPONSABILIDAD CIVIL DEL EMPLEADOR DERIVADA DE ACCIDENTES DE TRABAJO	105
1.8.1. ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL SOBRE LA RESPONSABILIDAD CIVIL DEL EMPLEADOR DURANTE LA ETAPA PREVIA A LA ENTRADA EN VIGOR DE LA LEY 29783	106

1.8.2.	ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL SOBRE LA RESPONSABILIDAD CIVIL DEL EMPLEADOR DURANTE LA ETAPA DE VIGENCIA DE LA LEY N° 29783	109
1.8.3.	ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL SOBRE LA RESPONSABILIDAD CIVIL DEL EMPLEADOR BAJO EL CRITERIO INTERPRETATIVO DEL ARTÍCULO 53 DE LA LEY N° 29783 ESTABLECIDO A TRAVÉS DE LA CASACIÓN LABORAL N° 4258-2016 – LIMA	135
1.8.4.	ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL SOBRE LA RESPONSABILIDAD CIVIL DEL EMPLEADOR BAJO LOS ALCANCES DEL VI PLENO JURISDICCIONAL SUPREMO EN MATERIA LABORAL Y PREVISIONAL	136
1.8.5.	LA RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR COMO CONSECUENCIA DE ACCIDENTES DE TRABAJO EN EL DERECHO COMPARADO	139
1.8.6.	ANÁLISIS DEL RÉGIMEN JURÍDICO COLOMBIANO	139
1.8.7.	ANÁLISIS DEL RÉGIMEN JURÍDICO CHILENO	144
1.8.8.	ANÁLISIS DEL RÉGIMEN JURÍDICO BRASILEIRO	148
1.8.9.	LA NECESIDAD DE LA REFORMA NORMATIVA DE LA LEY N.º 29783, RESPECTO A LA RESPONSABILIDAD CIVIL DEL EMPLEADOR	151
CAPÍTULO IV		156
METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN		156
1.	ESTRATEGIA METODOLÓGICA DE LA INVESTIGACIÓN TEÓRICA JURÍDICA	156
2.	MÉTODO EN EL ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	156
3.	MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO	157
4.	CUADRO DE COHERENCIAS	157

5. POBLACIÓN DE ESTUDIO.....	161
5.1. UNIVERSO Y MUESTRA	161
CAPÍTULO V	163
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	163
1. GENERALIDADES	163
1. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	193
CONCLUSIONES	195
RECOMENDACIONES	197
REFERENCIAS	197
ANEXO N° 1	205
PROYECTO DE LEY.....	205
ANEXO N° 2	215
SENTENCIAS JUDICIALES	215

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO N° 1: REMUNERACIONES SEMANALES VIGENTES DEL 01 DE JUNIO DEL 2021	21
CUADRO N° 2: REMUNERACIONES SEMANALES VIGENTES DEL 01 DE JUNIO DEL 2021	22
CUADRO N° 3: REMUNERACIONES SEMANALES VIGENTES DEL 01 DE JUNIO DEL 2021	23
CUADRO N° 4: GRATIFICACIONES DEL TRABAJADOR DE CONSTRUCCIÓN CIVIL	25
CUADRO N° 5: COMPENSACIÓN VACACIONAL DEL TRABAJADOR DE CONSTRUCCIÓN CIVIL	26
CUADRO N° 6: CONCESIONES DE LA RED VIAL NACIONAL (INVERSIÓN COMPROMETIDA ACUMULADA Y KILÓMETROS)	36
CUADRO N° 7: LA CIU REVISION 4 – CONSTRUCCIÓN DE CARRETERAS	40
CUADRO N° 8: LA CIU REVISION 3 – CONSTRUCCIÓN DE CARRETERAS	41
CUADRO N° 9: SISTEMAS DE PROTECCIÓN DE DERECHOS LABORALES	43
CUADRO N° 10: MARCO NORMATIVO EN RELACIÓN A LA SEGURIDAD Y SALUD EN LA CONSTRUCCIÓN DE INFRAESTRUCTURA VIAL	50
CUADRO N° 11: REGISTROS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	71
CUADRO N° 12: EL MÉTODO DE ANÁLISIS DE LA RESPONSABILIDAD CIVIL 98	
CUADRO N° 13: LA RESPONSABILIDAD CIVIL DERIVADO DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO EN EL DERECHO COMPARADO	149
CUADRO N° 14: CUADRO DE COHERENCIAS	157
CUADRO N° 15: NOTIFICACIONES DE ACCIDENTES DE TRABAJO EN EL SECTOR DE CONSTRUCCIÓN - INFRAESTRUCTURA VIAL EN EL AÑO 2019 ..	161

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA N° 1: CONCESIONES DE LA RED VIAL NACIONAL	35
FIGURA N° 2: MAMELUCO DEL TRABAJADOR DE CONSTRUCCIÓN DE INFRAESTRUCTURA VIVAL	61
FIGURA N° 3: CASCOS DE SEGURIDAD	62
FIGURA N° 4: TIPOS DE PROTECCIÓN FACIAL.....	63
FIGURA N° 5: TIPOS DE PROTECCIÓN PARA LA VISTA	63
FIGURA N° 6: TIPOS DE PROTECCIÓN PARA LOS OÍDOS	64
FIGURA N° 7: GUANTES DE PROTECCIÓN PARA BRAZOS Y MANOS	65
FIGURA N°8: TIPOS DE PROTECCIÓN PARA LOS PIES.....	66
FIGURA N° 9: TIPOS DE PROTECCIÓN RESPIRATORIA	67
FIGURA N° 10: ACCIDENTES DE TRABAJO NO MORTALES A NIVEL NACIONAL EN EL SECTOR INFRAESTRUCTURA VIAL AÑO 2019 – 2021.....	165
FIGURA N° 11: ACCIDENTES DE TRABAJO MORTALES EN EL SECTOR INFRAESTRUCTURA VIAL SEGÚN TIPO DE ACCIDENTE AÑO 2019-2021.....	168
FIGURA N° 12: ACCIDENTES DE TRABAJO REGISTRADOS EN EL SECTOR INFRAESTRUCTURA VIAL 2019.....	170
FIGURA N° 13: ACCIDENTES DE TRABAJO REGISTRADOS EN EL SECTOR INFRAESTRUCTURA VIAL 2020.....	170
FIGURA N° 14: ACCIDENTES DE TRABAJO REGISTRADOS EN EL SECTOR INFRAESTRUCTURA VIAL 2021	171
FIGURA N° 15: ACCIDENTES DE TRABAJO REGISTRADOS EN EL SECTOR INFRAESTRUCTURA VIAL 2019.....	173
FIGURA N° 16: ACCIDENTES DE TRABAJO REGISTRADOS EN EL SECTOR INFRAESTRUCTURA VIAL 2020.....	174
FIGURA N° 17: ACCIDENTES DE TRABAJO REGISTRADOS EN EL SECTOR INFRAESTRUCTURA VIAL 2021.....	174
FIGURA N° 18: ACCIDENTES DE TRABAJO REGISTRADOS A NIVEL NACIONAL EN EL SECTOR INFRAESTRUCTURA VIAL POR CATEGORÍA OCUPACIONAL	176

FIGURA N° 19: ACCIDENTES DE TRABAJO REGISTRADOS EN EL SECTOR INFRAESTRUCTURA VIAL 2019	178
FIGURA N° 20: ACCIDENTES DE TRABAJO REGISTRADOS EN EL SECTOR INFRAESTRUCTURA VIAL 2020	178
FIGURA N° 21: ACCIDENTES DE TRABAJO REGISTRADOS EN EL SECTOR INFRAESTRUCTURA VIAL 2021	179
FIGURA N° 22: ACCIDENTES DE TRABAJO REGISTRADOS EN EL SECTOR INFRAESTRUCTURA VIAL 2019	182
FIGURA N° 23: ACCIDENTES DE TRABAJO REGISTRADOS EN EL SECTOR INFRAESTRUCTURA VIAL 2020	182
FIGURA N° 24: ACCIDENTES DE TRABAJO REGISTRADOS EN EL SECTOR INFRAESTRUCTURA VIAL 2021	183
FIGURA N° 25: ACCIDENTES DE TRABAJO REGISTRADOS EN EL SECTOR INFRAESTRUCTURA VIAL 2019	186
FIGURA N° 26: ACCIDENTES DE TRABAJO REGISTRADOS EN EL SECTOR INFRAESTRUCTURA VIAL 2020	186
FIGURA N° 27: ACCIDENTES DE TRABAJO REGISTRADOS EN EL SECTOR INFRAESTRUCTURA VIAL 2021	187
FIGURA N° 28:ACCIDENTES DE TRABAJO REGISTRADOS EN EL SECTOR INFRAESTRUCTURA VIAL 2019	190
FIGURA N° 29:ACCIDENTES DE TRABAJO REGISTRADOS EN EL SECTOR INFRAESTRUCTURA VIAL 2020	190
FIGURA N° 30:ACCIDENTES DE TRABAJO REGISTRADOS EN EL SECTOR INFRAESTRUCTURA VIAL 2021	191

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA N° 1: ACCIDENTES MORTALES A NIVEL NACIONAL EN EL SECTOR INFRAESTRUCTURA VIAL AÑO 2019-2021.....	164
TABLA N° 2: ACCIDENTES DE TRABAJO MORTALES REGISTRADOS A NIVEL NACIONAL EN EL SECTOR INFRAESTRUCTURA VIAL SEGÚN TIPO DE ACCIDENTE AÑO 2019-2021	167
TABLA N° 3: ACCIDENTES DE TRABAJO REGISTRADOS A NIVEL NACIONAL EN EL SECTOR INFRAESTRUCTURA VIAL SEGÚN SU GRAVEDAD EN EL AÑO 2019-2021	169
TABLA N° 4: ACCIDENTES DE TRABAJO REGISTRADOS A NIVEL NACIONAL EN EL SECTOR INFRAESTRUCTURA VIAL SEGÚN EL GÉNERO DE LOS TRABAJADORES	173
TABLA N° 5: ACCIDENTES DE TRABAJO REGISTRADOS A NIVEL NACIONAL EN EL SECTOR INFRAESTRUCTURA VIAL POR CATEGORÍA OCUPACIONAL....	175
TABLA N° 6: ACCIDENTES DE TRABAJO REGISTRADOS A NIVEL NACIONAL EN EL SECTOR INFRAESTRUCTURA VIAL SEGÚN LA FORMA DEL ACCIDENTE	177
TABLA N° 7: ACCIDENTES DE TRABAJO REGISTRADOS A NIVEL NACIONAL EN EL SECTOR INFRAESTRUCTURA VIAL SEGÚN EL AGENTE CAUSANTE	181
TABLA N° 8: ACCIDENTES DE TRABAJO REGISTRADOS A NIVEL NACIONAL EN EL SECTOR INFRAESTRUCTURA VIAL SEGÚN PARTE DEL CUERPO LESIONADO	185
TABLA N° 9: ACCIDENTES DE TRABAJO REGISTRADOS A NIVEL NACIONAL EN EL SECTOR INFRAESTRUCTURA VIAL SEGÚN NATURALEZA DE LA LESIÓN	189

INTRODUCCIÓN

La relación laboral, ya sea formal o informal, implica el cumplimiento de obligaciones recíprocas entre empleador y trabajador. En el desarrollo de la actividad laboral se pueden presentar dos tipos de contingencias: los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales; nuestro ordenamiento jurídico a lo largo de la historia ha venido regulando el tema de la prevención y mitigación de estas contingencias, estableciendo obligaciones a los empleadores, dentro de las cuales se encuentra el cumplimiento de medidas de seguridad y salud en el trabajo, que se incorpora explícita o implícitamente en el contrato de trabajo.

En nuestra jurisprudencia laboral, se presenta la problemática constante a efectos de determinar la responsabilidad civil y las reparaciones e indemnizaciones que surgen como consecuencia de un accidente de trabajo.

El estudio tiene como objetivo determinar la responsabilidad civil del empleador en caso de accidentes de trabajo en el sector construcción – infraestructura vial, y a la vez poder confirmar la necesidad de incorporar en nuestra legislación laboral una Ley que regule sus alcances, para salvaguardar y fortalecer la tutela de los derechos de los colaboradores en caso de generarse esta situación.

El cuerpo del trabajo está compuesto de cinco capítulos, siendo que los tres primeros corresponden al marco teórico y normativo del tema objeto de investigación y los dos últimos, corresponden a los resultados de la investigación de campo desarrollada en el sector de construcción infraestructura vial.

El primer capítulo, está referido a los principios del derecho de trabajo, la relación laboral y el régimen especial de construcción civil, desarrollando conceptos, elementos y características para el mejor entendimiento de la investigación.

En el segundo capítulo, se desarrolla propiamente el sector de infraestructura vial en el Perú, la seguridad y salud en el trabajo, el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo,

políticas de salud y seguridad en obra, los derechos y obligaciones de los empleadores y trabajadores, y finalmente los accidentes de trabajo.

En el tercer capítulo, se analiza la responsabilidad civil en los accidentes de trabajo y la indemnización de daños y perjuicios, siendo este capítulo el más importante del trabajo de investigación, el cual estará contrastado con la legislación de Brasil, Chile y Colombia, países que se tomarán de base para la implementación de los alcances de la responsabilidad civil derivada de los accidentes de trabajo, con sus propias características y necesidades adecuadas a la legislación y la realidad peruana.

El cuarto capítulo corresponde a la metodología de investigación utilizada para el presente estudio.

El quinto capítulo corresponde a los resultados arrojados del estudio realizada en el Sector de Construcción – Infraestructura Vial.

Finalmente, se presentan las conclusiones y sugerencias, mediante las cuales se da a conocer el resultado final de mi trabajo de investigación, así como un Proyecto de Ley que propone la modificación de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo publicada el 20 de agosto de 2011, que puede plantearse a los problemas surgidos del tema objeto de investigación.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Determinar las consecuencias jurídicas de los accidentes de trabajo del sector construcción – infraestructura vial, en el Perú, 2019-2021.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Identificar los criterios para determinar la responsabilidad civil del empleador por accidentes de trabajo en el sector construcción – infraestructura vial, en el Perú, 2019-2021.
2. Establecer los límites de la responsabilidad del empleador por accidentes de trabajo en el sector de construcción – infraestructura vial, en el Perú, 2019-2021.
3. Establecer cuál es el alcance de la ley de seguridad y salud en el trabajo en el sector de construcción – infraestructura vial en caso de accidentes de trabajo, en el Perú, 2019-2021.

HIPÓTESIS

DADO QUE:

1. Las relaciones individuales de trabajo del sector construcción – infraestructura vial, están compuestas por dos partes, el empleador y el trabajador, en esa medida cada una de las dos partes tienen derechos y obligaciones establecidos en las normativas sustantivas del derecho interno del trabajo, los instrumentos normativos internacionales, los sistemas de protección internacional de derechos humanos, los contratos de trabajo, los convenios colectivos, entre otros.
2. Ahora bien, dentro de los alcances de la legislación nacional referido a la responsabilidad civil derivada de los accidentes de trabajo, el empleador es el que garantiza la seguridad y salud de sus trabajadores en las actividades de construcción civil, teniendo bajo su cargo

el deber de prevención y las acciones que debe acoger frente a la ocurrencia de un accidente de trabajo; siendo que en caso incumpla estos deberes deberá asumir las implicancias de orden económico o legal que se generen por estos, respondiendo por el daño ocasionado.

3. Sin embargo, dada la realidad en la actividad laboral, esta supera largamente las previsiones doctrinarias y jurisprudenciales para determinar el quantum indemnizatorio y establecer en cada caso la responsabilidad del empleador y la reparación del daño, debido a que se acude generalmente al Código Civil Peruano de 1984 para llenar los vacíos de la normatividad laboral.
4. Por otro lado, los jueces al momento de emitir sus pronunciamientos a través de sus sentencias, toman posturas disimiles al momento de determinar la responsabilidad civil por accidentes de trabajo, surgiendo una gran problemática para encontrar un consenso en la técnica de ejecución de los instrumentos reparadores del daño.

ES PROBABLE QUE:

A efecto de determinar la responsabilidad civil por accidente de trabajo que sufra un trabajador del sector construcción – infraestructura vial, sea necesario considerar su incorporación en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, para que el órgano jurisdiccional cuente con parámetros normativos que permitan establecer objetivamente los montos indemnizatorios; y de esa forma los trabajadores puedan recibir una adecuada protección en los procesos laborales sobre indemnización de daños y perjuicios derivados de accidentes de trabajo.

CAPÍTULO I

PRINCIPIOS DEL DERECHO DE TRABAJO, LA RELACIÓN LABORAL Y EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONSTRUCCIÓN CIVIL

1. NOCIÓN DE PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO

1.1. PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO DE TRABAJO

Los principios generales del derecho son las líneas directrices, las líneas fundamentales, los hilos conductores que dan sistema al conjunto de instituciones que integran el Derecho privado o, en sentido más amplio, el total del ordenamiento jurídico.

En relación a los principios generales del derecho, señala Reale (1993) que son: “Enunciaciones normativas de valor genérico que condicionan y orientan la comprensión del ordenamiento jurídico, tanto para su aplicación e integración como para la elaboración de nuevas normas” (p.148).

El referido autor precisa que no todos los principios generales tienen la misma amplitud, pues existen principios que solamente se aplican en un determinado ámbito jurídico; y, por ende, su sistematización es diferente, según la corriente doctrinal de cada cual. Así se pueden distinguir algunas clasificaciones como, por ejemplo: derecho constitucional, penal, civil, administrativo, laboral, corporativo, consumidor, etcétera.

En definitiva, la doctrina considera a los principios generales del derecho como pautas orientadoras de los operadores jurídicos para llenar aquellos supuestos no regulados por el derecho.

En el ámbito del derecho laboral, al igual que en otras ramas del derecho privado, se reconocen ciertos principios fundamentales que sirven de guía para la resolución de conflictos. Estos principios pueden ser utilizados para interpretar, aplicar o integrar normas en situaciones concretas. A continuación, se describirán algunos de estos principios.

1.2. PRINCIPIO TUTIVO O PROTECTOR

La Constitución Política del Perú de 1993, establece que *“La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”* (Congreso Constituyente Democrático, 1993, Artículo 1)

El principio protector es el que inspira todo el derecho del trabajo y se basa en la disparidad de posiciones existente en una vinculación laboral entre empleador y trabajador.

Lo antes señalado, se contempla que, a diferencia del derecho común, que se centra en mantener la paridad jurídica entre los contratantes, el derecho del trabajo orienta su preocupación en proteger a la parte más débil de la relación laboral que es el trabajador, con la finalidad de alcanzar una igualdad real entre las partes en el plano social, cultural y económico.

La desigualdad existente entre el empleador y el trabajador se hace presente en tres momentos: antes del inicio de la relación laboral, durante su desarrollo, e incluso después de haberse finalizado el contrato de trabajo.

- a) **Antes de iniciada la relación laboral**, a menos que el trabajador tenga un perfil muy destacado y reconocido en el mercado laboral, es difícil que tenga capacidad de negociación en cuanto a las cláusulas del contrato de trabajo. En la mayoría de los casos, el contrato de trabajo es un contrato de adhesión, lo que significa que está diseñado para favorecer los intereses del empleador.
- b) **Durante la relación laboral**, la desigualdad entre el empleador y el trabajador se hace evidente debido a la subordinación que existe durante la ejecución de las labores que el trabajador desarrolla bajo la dirección del empleador. Esto se encuentra regulado en el artículo 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

El empleador tiene el poder de imponer disposiciones relacionadas con la prestación de servicios del trabajador y puede regular el comportamiento de todo su personal, incluso sancionarlos según corresponda. Por el contrario, el trabajador no tiene este poder de

fiscalización sobre el empleador. Esto se debe a la subordinación que el trabajador experimenta mientras realiza sus tareas bajo la dirección del empleador, en concordancia con lo establecido en el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

- c) **Luego de extinguido el contrato de trabajo**, la obtención de pruebas que respalden la demanda o reclamo del trabajador puede ser un problema durante un proceso judicial, ya que, en la mayoría de los casos, estas pruebas están en posesión del empleador o dentro del centro de trabajo. Debido a esta situación, las reglas procesales laborales establecen una distribución especial de la carga de la prueba, que favorece al trabajador.

1.3. EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS

El principio de irrenunciabilidad, tal como lo expone Plá (1978) se concibe como: “La imposibilidad jurídica de que una persona pueda privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho en beneficio propio” (p. 131).

Al respecto, es preciso considerar lo que analiza Montoya (2019) al citar la STC Exp. N° 4635-2004-PA/TC: “(...) Tienen la condición de irrenunciables los derechos reconocidos por los Tratados de Derechos Humanos, toda vez que constituyen el estándar mínimo de derechos que los Estados se obligan a garantizar a sus ciudadanos” (p.18).

La Constitución Política del Perú de 1993 salvaguarda al trabajador, incluso frente a sus propios actos, cuando pretende renunciar a los derechos y beneficios que legal y constitucionalmente le corresponden, previniendo cualquier posible perjuicio que pueda derivarse de su desconocimiento o ignorancia, particularmente en situaciones que impliquen amenaza, coacción o violencia (STC. Exp. N° 2906-2002-AA/TC, 20 de enero del 2004).

1.4. PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD

El principio de primacía de la realidad, es uno de los pilares del Derecho del Trabajo, ya que determina que en caso de existir discrepancia entre los hechos y lo declarado en los documentos o en las formalidades, se preferirá siempre lo que ocurra en la realidad.

A ello se debe el nombre del principio, ya que se privilegia la realidad por encima de las formalidades asignadas por las partes.

Tiene como fundamento el principio protector del derecho laboral ya que, en muchos casos, las reales condiciones de trabajo no obran en los documentos, o constando no se asemejan con lo que verdaderamente sucede en la realidad, por lo que resulta necesario que los magistrados deban verificar directamente los hechos mismos.

Como se percibe, muchas veces se llega a concluir que las verdaderas circunstancias en que los trabajadores prestan sus servicios son muy cuestionables y distintos de los establecidos en sus contratos.

1.5. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

La igualdad como derecho fundamental de toda persona, está consagrada la Constitución Política del Perú de 1993, que establece “*Toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole*” (Congreso Constituyente Democrático, 1993, Artículo 2)

Contrariamente, a lo que pudiera desprenderse de una interpretación literal, estamos frente a un derecho fundamental que no consiste en la facultad de las personas para exigir un trato igual a los demás, sino a ser tratado de igual modo a quienes se encuentran en una idéntica situación (STC Exp. N° 0048-2004-PI/TC, 1 de abril de 2015).

El derecho a la igualdad constitucionalmente tiene dos aspectos: igualdad ante la ley e igualdad en la ley.

La igualdad ante la ley significa que un órgano no puede cambiar de forma arbitraria el sentido de sus decisiones en situaciones que sean sustancialmente idénticas, y que cuando el órgano decida desviarse de sus decisiones previas, debe ofrecer una justificación razonable para hacerlo. Esto se refiere al hecho de que las normas deben aplicarse de igual manera a todas las personas que se hallen en la circunstancia detallada en la normativa (STC Exp. N° 0048-2004-PI/TC, 1 de abril de 2015).

En efecto, la idea de igualdad sitúa a las personas en un plano de igualdad, impidiendo que se desarrollen ventajas o exclusiones que impidan a una persona disfrutar de los mismos derechos que otra, ya sea por paridad sincrónica o por acuerdo de razones.

En nuestra opinión, esta regla de igualdad asegura, en lo relativo a los derechos laborales, la igualdad de oportunidades de acceso al empleo. Queda claro pues, que la discriminación en materia laboral opera desde que se afecta al trabajador en sus características innatas como ser humano, o cuando se vulnera la cláusula de no discriminación prevista por la Constitución Política del Perú de 1993.

Podemos concluir que, este principio como derecho es individualmente exigible, que otorga a toda persona el derecho de ser tratado con igualdad ante la ley y de no ser objeto de forma alguna de discriminación.

1.6. PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD

El principio de razonabilidad no se trata de un principio que tenga una definición propia en la ley, pero tiene una gran trascendencia porque en líneas generales se encuentra presente en el desarrollo de toda relación laboral.

El principio de razonabilidad dicta que los sujetos de la relación laboral deben actuar conforme a la razón, que debe ser esta la que los guíe en el quehacer diario y en el desenvolvimiento del vínculo laboral. En tanto son sujetos de derecho que gozan de autonomía y voluntad propia, el equilibrio y la razón deben ser los que determinen su recto proceder.

Se trata de una especie de restricción formal o freno que es elástico y relevante en áreas de comportamiento en las que la norma no puede imponer restricciones especialmente duras en ninguna dirección y, lo que es más importante, cuando la norma no puede dar cuenta de todos los resultados concebibles (Casación N° 2182-2005-Puno).

Como señala Plá (1978) la razonabilidad es:

Esa potestad patronal que debe ser razonablemente ejercida. Y ello significa que el empleador debe poder invocar razones objetivamente válidas para justificar su ejercicio.

Y, por tanto, debe contrapesarlas, llegado el caso, con eventuales razones invocadas por el trabajador para oponerse en la situación concreta. (Casación Laboral N° 10801-2014-Ica, 25 de noviembre de 2016)

Para Blancas (2013), citando a De Ferrari, señala que: “Para este autor el límite de la razonabilidad reside en la prohibición de introducir cambios radicales y definitivos en la relación de trabajo” (p. 656).

2. CONTRATO DE TRABAJO

2.1. DEFINICIÓN

El contrato de trabajo es un acuerdo entre un empleador y un trabajador que establece las condiciones de la prestación de servicios subordinados. Esta relación laboral puede ser establecida de manera explícita o implícita, por medio de un acuerdo hablado o escrito, y puede ser reconocida o fingida por ambas partes.

El Decreto Legislativo N° 728, que aprueba la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) establece en su artículo 4 que el régimen laboral de la actividad privada es aplicable a los empleadores del sector privado, así como a muchas instituciones y empresas del Estado:

“En el caso de servicios remunerados y subordinados, se considera que hay un contrato de trabajo por tiempo indeterminado, a menos que se demuestre lo contrario. Esto es aplicable en todas las situaciones en las que se brinda este tipo de servicios”.

A juicio de Rendón (1991) define al contrato de trabajo como: “Convenio o pacto por el que un individuo, el colaborador, se compromete a suministrar mano de obra, bajo la dependencia y por cuenta de otra, el empresario, que se obliga, a cambio, a proporcionarle una retribución” (p.9).

Visto así, un contrato de trabajo es el acuerdo que pone la fuerza de trabajo de una persona a disposición de los objetivos de la empresa a cambio del pago de la remuneración correspondiente.

2.2. CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO

Las particularidades del contrato de trabajo son las correspondientes:

- a) **Consensual**, Un contrato de trabajo puede terminarse con la sola autorización de las partes; no necesita seguir formalidad alguna para ser legítimo, con excepción de ciertos contratos especiales que, en aras del orden público, deben seguir formalidades específicas (por ejemplo: contratos de menores y adolescentes, extranjeros, contratos modales, entre otros).
- b) **Bilateral**, porque combina dos partes -empleado y empleador-, ambas sujetas a responsabilidades legales.
- c) **Oneroso**, ya que la contraprestación del trabajador se traduce en el pago de una indemnización.

El derecho a un salario adecuado y suficiente que asegure el bienestar material y espiritual de la familia del trabajador está garantizado en el artículo 24 de la Constitución Política del Perú de 1993.

- d) **Principal**, ya que su legalidad y exigibilidad son independientes de otros contratos.
- e) **Sinalagmático**, Dado que las ventajas son mutuas e interdependientes, el empleador dirige al trabajador, quien se ve obligado a hacerlo a cambio de una retribución.
- f) **Personal**, “*intuitu personae*”, ya que el trabajador debe realizar la tarea por sí mismo.
- g) **Subordinado**, el trabajador brinda sus servicios bajo las directrices de su empleador, que tiene autoridad para controlar el trabajo, dar las instrucciones necesarias para su realización e imponer sanciones disciplinarias, dentro de los límites de lo razonable, por cualquier infracción o no cumplimiento de las obligaciones del colaborador.
- h) **Conmutativo**, ya que las partes conocen los servicios que se prestarán desde el inicio de la vinculación laboral. El trabajador conoce el trabajo del que es responsable y el empresario conoce la retribución que obtendrá por la tarea realizada.

- i) **De tracto sucesivo**, según lo acordado por las partes, las responsabilidades de las partes se desarrollan a lo largo del tiempo.
- j) **Típico**, porque se encuentra plenamente reconocido por la legislación laboral conforme a tipologías específicas.
- k) **Dirigido o normado**, el Estado fija gran parte del contenido del contrato, estableciendo los límites mínimos y máximos a los que se encuentran sujetas las partes (jornada, horarios, remuneración, funciones etc.), esto con el objeto de nivelar la desigualdad presente entre trabajador y empleador. Aquí es importante precisar que esta regulación proviene de fuentes externas como leyes, convenios colectivos, disposiciones administrativas, etc.

2.3. ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

2.3.1. CUESTIONES INTRODUCTORIAS

Con respecto a los elementos constitutivos del contrato de trabajo, el jurista Córdova (1997) opina que al observar a través del tiempo las nociones sobre el contrato de trabajo y, por lo tanto, sus elementos, resulta patente que han ido variando en virtud de las consideraciones de cada sistema jurídico.

El estudio del concepto y elementos constitutivos del contrato de trabajo ha experimentado una evaluación notable a lo largo del siglo. En una primera etapa, cuando el examen de la materia laboral aún era incipiente y se hallaba influido por la teoría civil de los contratos, se puso el énfasis en discernir cuáles eran los que pudiéramos llamar elementos comunes del contrato de trabajo. Algún tiempo después surgieron voces discrepantes que negaban la existencia del contrato y postulaban la tesis de la relación del trabajo.

A esta reacción anticontractualista pronto siguió una contrarreacción antirrelacionista que concluyó ofreciendo una síntesis de ambas posiciones. Ya más avanzadas, las reflexiones doctrinales se identificaron los elementos propios del contrato de trabajo y se llevó un esfuerzo por plasmar esos elementos en el derecho positivo.

Por último, los años más recientes han sido testigos de algunos cuestionamientos de esos elementos y de otros que se habían considerado como complementarios, al tiempo que se producía una proliferación de los llamados contratos atípicos. (p. 297)

2.3.2. ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

Dentro de los principales elementos del contrato de trabajo, pasaremos a mencionar los citados por un gran sector doctrinal, siendo los siguientes:

a) Prestación personal de los servicios

El objeto del contrato de trabajo es la actividad prestada por un trabajador determinado. La prestación personal de servicios es una exigencia legal que confirma el carácter intuitu personae del sujeto trabajador en la relación laboral – que como se ha dicho líneas arriba se complementa con la definición de trabajador, constituyendo el objeto fundamental de la relación de trabajo.

Este es un elemento muy importante, porque la parte que presta el servicio o los compromisos laborales debe ser necesariamente una persona individual (o natural), no obstante, quien recibe el servicio sí puede ser una persona jurídica.

Sólo por poner un ejemplo, si se contrata a una empresa para ejecutar una labor, en este supuesto no estamos ante un contrato laboral, sino a uno de tipo mercantil.

Con relación a esto último, y como lo hemos precisado, el servicio que se contrata debe ser prestado en forma personal por el trabajador, quien no puede delegar el mismo, pues fue elegido por el empleador por las cualidades y calidades que el servicio a prestar requiere, por lo que es obligatorio lo realice de esta forma, de lo contrario, esto da origen a que los empleadores opten por contratar a personas jurídicas para que realicen el trabajo, desvirtuándose con ello la naturaleza del contrato laboral.

b) Retribución de cualquier clase o forma

Los contratos de trabajo, al igual que otros tipos de contratos como los de locación de servicios, obra, agencia, comisión y corretaje, se refieren a la realización de trabajos productivos por cuenta ajena. Esto significa que la persona que va a recibir el servicio o se convierte en propietario de la obra producida tiene que otorgar una retribución como pago por estas labores.

Para los contratos de trabajo, el pago que recibe un trabajador por sus servicios se conoce como remuneración y debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 6 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobada por el Decreto Supremo N° 003-97-TR. Este artículo establece que la remuneración incluye todo lo que el trabajador recibe por sus servicios, ya sea en forma de dinero o en especie, sin importar su denominación o modalidad, siempre y cuando el trabajador tenga la libertad de disponer de él. Además, las sumas de dinero entregadas directamente al trabajador para cubrir gastos de alimentación, como desayuno, almuerzo, cena o refrigerios, se consideran como parte de la remuneración.

c) Subordinación

Muchas definiciones sobre el trabajo se transfieren concretamente a la labor subordinada, es decir, el trabajo que se presta bajo dependencia, bajo las órdenes, bajo la dirección o bajo la vigilancia de otro. La subordinación, por su raíz latina (sub: bajo, y ordinare: ordenar), sugiere la idea de inferioridad jerárquica.

Como manifiesta un gran número de autores, entendemos por subordinación el estado de limitación de la autonomía del trabajador, al cual se encuentra sometido en sus prestaciones, por razón de su contrato, el que proviene de la potestad del patrono o empresario para dirigir la actividad de la otra parte. Podemos concluir que, se puede definir a la subordinación como aquel vínculo jurídico entre el deudor con acreedor de trabajo, por medio del cual el primero le brinda su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla. De acuerdo con la perspectiva de cada una de las partes de la relación laboral, se puede decir que se presenta el binomio sujeción – dirección.

La subordinación se define como: "El factor determinante para acreditar la existencia de un vínculo laboral, pues aporta la característica diferenciadora entre un contrato de labores y un contrato de prestación de servicios" en el Expediente N° 4991-2005-BS(S)" (pp. 50-51).

Para el maestro De Buen (1976): "La importancia de la subordinación en la configuración del contrato de trabajo es evidente, pues a través de la historia lo volvió una categoría especial y propiamente moderna" (p.297).

Debe entenderse la subordinación en su auténtica dimensión. El poder de mando y el deber de obediencia que la constituye no operan de manera permanente e ilimitada. Existen solo durante el tiempo de duración de la relación laboral, se entiende, durante la jornada de trabajo y exclusivamente respecto de lo que suele llamarse el trabajo contratado.

Cabe mencionar que la subordinación es un elemento fundamental del contrato de trabajo en la regulación peruana, ya que se considera que es necesario que exista un empleador y un trabajador, dependencia económica, dependencia personal del trabajador, en virtud de que, si no existe subordinación, no puede haber relación de trabajo. Este elemento lo encontramos claramente determinado en el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

3. RÉGIMEN LABORAL DEL SECTOR CONSTRUCCIÓN CIVIL

3.1. EL TRABAJADOR DE CONSTRUCCIÓN CIVIL

A forma de síntesis entre los conceptos vigentes respecto de los colaboradores del sector de construcción, Bendezú (1983) señala que: "Un colaborador de la construcción civil es todo individuo que efectúa trabajos de construcción para otra persona natural o jurídica que participa en la actividad de construcción de forma libre y con carácter temporal o eventual a cambio de una remuneración" (p. 35).

A tenor de lo anterior se considera colaboradores de construcción civil a aquellos que efectúan una labor de construcción para una persona natural o jurídica en una obra cuyos costos exceden las 50 Unidades Impositivas Tributaria (en adelante UIT), quienes deben estar inscritos en el Registro de Trabajadores de Construcción Civil (RETCC), que se encuentra bajo la administración y supervisión de la Dirección General del Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo.

En este punto debemos añadir que ciertamente, la norma establece la obligación de imponer a los empleadores de contratar solo a personal que se encuentre debidamente inscrito en el RETCC. De esta manera, se tendrá un control de los colaboradores obreros dedicados a la actividad de construcción civil.

A ello se añade que se consideran tres categorías de trabajadores del régimen de construcción civil: operadores, oficiales y peón, los mismos que serán desarrollados más adelante.

Aquí hay que precisar, que los trabajadores de construcción civil perciben beneficios distintos a los del régimen general. Consideramos apropiado indicar que anualmente la Cámara Peruana de la Construcción (en adelante CAPECO) y los integrantes de la Comisión Negociadora de la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (en adelante FTCCP), suscriben anualmente un convenio colectivo de trabajo, documento en el cual se plasman los beneficios laborales a favor de los trabajadores de construcción civil.

3.2. CARACTERÍSTICAS DEL SECTOR DE CONSTRUCCIÓN CIVIL

El Tribunal Constitucional (TC) a través de la sentencia recaída en el Expediente N° 0261-2003-AA/TC en su fundamento 3.3, ha esbozado las siguientes características que posee el sector de construcción civil:

La relación laboral entre los trabajadores del sector de la construcción civil y los de otros sectores difiere en varios aspectos, entre ellos: a) el carácter temporal (la relación laboral sólo dura mientras se termina la obra para la que se contrató a los trabajadores o mientras dura la ejecución de la obra); y b) la ubicación relativa (no hay un lugar fijo donde se realice la obra).

Debemos ser conscientes de que el régimen de la construcción civil tiene implicaciones únicas para las condiciones salariales y laborales. Estas condiciones se caracterizan por la temporalidad de sus servicios, que depende de cómo se ejecute la obra y de su envergadura, de la formación que requiera y de su ubicación en relación con otras tareas.

En el caso del Expediente N° 01216-2008-PA/TC, el Tribunal Constitucional afirmó que la labor de los colaboradores del sector de construcción civil, debido a su naturaleza y características, implica un riesgo constante para la salud y la vida, lo que conlleva a un mayor desgaste físico en comparación con otras actividades productivas. Esta situación justifica un tratamiento excepcional para el beneficio de la jubilación anticipada”.

Atendiendo precisamente a lo dicho por el Tribunal Constitucional, es de pleno conocimiento que los trabajadores que pertenecen al rubro de construcción civil por la actividad que realizan son los más susceptibles en sus centros de trabajo a sufrir una gran variedad de riesgos de seguridad que varían según el tipo de obra, el puesto de trabajo, el lugar donde prestan sus servicios, etc.

3.3. EL CONTRATO DE TRABAJO Y LAS CONDICIONES DE CONTRATACIÓN EN EL SECTOR DE CONSTRUCCIÓN CIVIL

Están comprendidos dentro del régimen de construcción civil los trabajadores que realizan una labor de construcción para una persona natural o jurídica, regidos por el Decreto Legislativo N° 727, Ley de Fomento a la Inversión Privada de la Construcción (08 de noviembre de 1991)

Los trabajadores del Régimen Laboral Especial de Construcción Civil pueden ser contratados de manera verbal o escrita, puesto que no es obligatoria formalidad alguna. A ello se añade que no es requisito la aprobación ni el registro del contrato ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

En el régimen laboral mencionado, una característica especial es que las condiciones de contratación de los colaboradores están definidas por medio de un contrato colectivo de trabajo. Esto implica que los jornales, los aumentos, las vacaciones, la formación profesional, las

condiciones de trabajo y otros aspectos asociados con el vínculo laboral son establecidos por medio de convenios colectivos de trabajo.

En el Perú, se permite la negociación colectiva por rama de actividad dentro del régimen de construcción civil, tanto por el Decreto Ley N° 25593 que aprueba la Ley de Relaciones Laborales de los Trabajadores Sujetos al Régimen de la Actividad Privada (26 de junio de 1992), como por la interpretación del Tribunal Constitucional en la sentencia del Expediente N° 261-2003-AA/TC. Este tribunal estableció que la negociación colectiva por rama de actividad es una forma de igualar las diferencias entre trabajadores de construcción civil y trabajadores del régimen común. Así, la negociación colectiva se lleva a cabo entre CAPECO, en representación de los empleadores, y la FTCCP, en representación de los colaboradores.

El Tribunal Constitucional se basa en las particularidades del régimen especial de construcción civil, como la naturaleza eventual de la relación laboral y la ubicación relativa de los trabajadores, para justificar su decisión en la sentencia mencionada anteriormente. Esto es coherente con el principio de realidad, los principios del derecho colectivo del trabajo como la libertad sindical y la negociación colectiva, y el principio de igualdad.

Cabe mencionar que las actividades propias de construcción son las que se detallan a continuación:

- a) Construcción de edificios.
- b) Construcción de carreteras y vías de ferrocarril
- c) Construcción de proyectos de servicio público.
- d) Construcción de obras de ingeniería civil.
- e) Demolición.
- f) Preparación del terreno.
- g) Instalaciones eléctricas.
- h) Instalaciones de fontanería, calefacción y aire acondicionado.
- i) Otras instalaciones para obras de construcción.
- j) Terminación y acabados de edificios.
- k) Otras actividades especializadas de construcción.

3.3.1. LA REMUNERACIÓN DEL TRABAJADOR DE CONSTRUCCIÓN CIVIL

Los trabajadores de construcción civil son remunerados de manera diaria por jornal básico, dependiendo de la categoría a la que pertenezcan. Estos montos son incrementados a través del tiempo por medio de Convenios Colectivos de Rama de Construcción Civil entre CAPECO y la FTCCP.

Adicionalmente, los trabajadores de construcción civil percibirán bonificaciones por la labor efectuada, tal como se detalla a continuación:

- a) **Bonificación unificada de la construcción (BUC):** El BUC se paga sobre la base de un porcentaje del jornal básico percibido, de acuerdo a la categoría a la cual pertenezca el trabajador.
- b) **Bonificación por movilidad acumulada:** comprende el valor de seis pasajes urbanos, y se le paga al trabajador de construcción civil por concepto de movilidad urbana e interurbana por día trabajado sin distinción de categoría. Si el trabajador labora el día domingo o feriado se le abonará adicionalmente cuatro pasajes.
- c) **Bonificación por trabajo en altura:** equivale al 7% de la remuneración básica del obrero por cada cuatro pisos por toda labor efectuada en el exterior de un edificio a partir del cuarto piso. Asimismo, si no se pudiera determinar los cuatro pisos, se considera el pago de este beneficio a partir de los diez metros contados desde la cota del suelo.
- d) **Bonificación por altitud:** los trabajadores que realicen labores en lugares localizados a partir de los 3 mil metros sobre el nivel del mar, se les deberá pagar un monto que asciende a S/. 1.80 por día laborado.
- e) **Bonificación por trabajo nocturno:** la jornada nocturna está comprendida desde las 11:00 pm hasta las 6:00 am. El trabajador que labora en este horario percibirá una bonificación adicional equivalente al 25% de su jornal básico, según su categoría.
- f) **Bonificación por alta especialización (BAE):** La remuneración es continua y se basa en el salario diario mínimo. Solo los trabajadores especializados que han sido

certificados por el empleador o una institución educativa están autorizados para realizar tareas específicas.

- g) **Bonificación por riesgo de trabajo la cota cero:** Para los trabajadores que realicen labores en un nivel que se encuentre por debajo del segundo sótano o a una profundidad de cinco metros por debajo del nivel cero.
- h) **Bonificación por trabajos con altas temperaturas en infraestructura vial (mezcla asfáltica):** es otorgado a los trabajadores que laboran con el contacto directo de la mezcla asfáltica a temperaturas de 180 grados. Los empleadores que tengan a su cargo trabajadores dedicados a esta actividad, tienen el deber de abonar S/ 3.50 soles por cada día de trabajo a fin de adquirir una bebida hidratante.

3.4. CATEGORÍAS DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR CONSTRUCCIÓN CIVIL

Es preciso indicar que el régimen de construcción civil se clasifica en tres categorías.

a) **Operario**

Están incluidos los mecánicos, choferes, almaceneros, plomeros, gasfiteros, electricistas, pintores, fierros, carpinteros, albañiles, y todos los que se encuentren calificados en una especialidad de la rama quienes trabajan en construcción como caminos, túneles y puentes, en conformidad a lo detallado en el Acuerdo del Decreto Supremo del 02 de marzo de 1945, Pacto sobre condiciones de trabajo del 29 de septiembre de 1958 y Resolución N.º 197 del 05 de julio de 1955 – CAPECO.

Tabla 1

Remuneraciones semanales vigentes del 01 de junio del 2021

	DIARIO	DÍAS	SEMANAL (S/.)
INGRESOS			
JORNAL BÁSICO	74,30	6	445,80
DOMINICARL			74,30
BUC	23,78	6	142,66
BONIFICACIÓN POR MOVILIDAD	8,00	6	48,00
TOTAL INGRESOS (1)			710,76
DESCUENTOS			
S.N.P.	13%		86,16
CONAFOVICER	2%		10,40
TOTAL DE DESCUENTOS (2)			96,56
NETO A PAGAR SEMANAL (1 – 2)			614,20

Nota. Acta Final de Negociación Colectiva en Construcción Civil 2021-2022

Conforme al Cuadro N° 1, se ha establecido el criterio general sobre la determinación de la remuneración semanal de los trabajadores operarios de construcción civil para el año 2021 -2022, aplicable sobre el jornal o remuneración básica, la Bonificación Unificada de Construcción (BUC) y la Bonificación por Alta Especialización (BAE).

b) Oficial

Son los trabajadores que laboran como auxiliares del operario. Se caracterizan por no haber alcanzado plena calificación en la especialidad, por ejemplo, en los trabajos de encofrado y desencofrado, asentado de ladrillo. Aquí también se consideran a los guardianes.

Tabla 2

Remuneraciones semanales vigentes del 01 de junio del 2021

	DIARIO	DÍAS	SEMANAL (S/.)
INGRESOS			
JORNAL BÁSICO	58,45	6	350,70
DOMINICARL			58,45
BUC	17,54	6	105,21
BONIFICACIÓN POR MOVILIDAD	8,00	6	48,00
TOTAL INGRESOS (1)			562,36
DESCUENTOS			
S.N.P.	13%		66,87
CONAFOVICER	2%		8,18
TOTAL DE DESCUENTOS (2)			75,05
NETO A PAGAR SEMANAL (1 – 2)			487,31

Nota. Acta Final de Negociación Colectiva en Construcción Civil 2021-2022

Conforme al Cuadro N° 2 se ha establecido el criterio general sobre la determinación de la remuneración semanal de los trabajadores oficiales de construcción civil para el año 2021 -2022, aplicable sobre el jornal o remuneración básica, la Bonificación Unificada de Construcción (BUC) y la Bonificación por Alta Especialización (BAE).

c) Peón

Son los trabajadores no calificados y que ocupan diversas tareas de la industria, conforme a lo dispuesto en el Decreto Supremo del 02 de marzo de 1945 – CAPECO.

Tabla 3

Remuneraciones semanales vigentes del 01 de junio del 2021

	DIARIO	DÍAS	SEMANAL (S/.)
INGRESOS			
JORNAL BÁSICO	52,50	6	315,00
DOMINICARL			52,50
BUC	15,75	6	94,50
BONIFICACIÓN POR MOVILIDAD	8,00	6	48,00
TOTAL INGRESOS (1)			510,00
DESCUENTOS			
S.N.P.	13%		60,06
CONAFOVICER	2%		7,35
TOTAL DE DESCUENTOS (2)			67,41
NETO A PAGAR SEMANAL (1 – 2)			442,59

Nota. Acta Final de Negociación Colectiva en Construcción Civil 2021-2022

Conforme al Cuadro N° 3, se ha establecido el criterio general sobre la determinación de la remuneración semanal de los trabajadores peones de construcción civil para el año 2021 -2022, aplicable sobre el jornal o remuneración básica, la Bonificación Unificada de Construcción (BUC) y la Bonificación por Alta Especialización (BAE).

3.4.1. JORNADA DE TRABAJO

La jornada laboral del trabajador de construcción civil es de seis (06) días de labor por un (01) día de descanso semanal obligatorio. Por tanto, se labora ocho (8) horas diarias y un máximo de cuarenta y ocho (48) horas a la semana. Asimismo, en proyectos remotos de difícil acceso se permite una permanencia mínima en los campamentos de veintiocho (28) días consecutivos y como máximo treinta y cinco (35) días consecutivos luego de los cuales los trabajadores gozaran de un descanso mínimo de siete (07) días pagados únicamente a jornal básico.

3.4.2. ASIGNACIONES

Los trabajadores del sector construcción civil tendrán derecho a las siguientes asignaciones:

a) Asignación por escolaridad

Por cada hijo que curse estudios de nivel inicial, primarios o secundarios, estudios técnicos hasta la edad de 23 años acreditados con documentos que evidencien el vínculo familiar y las constancias de estudios y/o matrícula vigente, se puede pagar en 12 cuotas. La asignación por escolaridad es de 30 jornales básicos por cada año de servicios.

b) Asignación por sepelio

Esta asignación se abona a los familiares del trabajador fallecido durante la vigencia del contrato de trabajo, siempre y cuando la obra sea mayor a 50 UITs. La asignación por sepelio es de 1 UIT.

c) Asignación especial

Esta asignación se abona a los colaboradores que trabajen en los siguientes días feriados: Año Nuevo (01 de enero), Viernes Santo, Día del Trabajo (01 de mayo), Fiestas Patrias (28 de julio), Santa Rosa de Lima (30 de agosto), Combate de Angamos (08 de octubre), Día de los Trabajadores de Construcción Civil (25 de octubre), Natividad del Señor (25 de diciembre).

La referida asignación especial es equivalente al 10% del BUC y del 10% BAE (según la ocupación que desempeñe el trabajador).

3.4.3. GRATIFICACIONES

Los trabajadores de construcción civil tienen derecho al pago de gratificaciones con ocasión de las fiestas patrias y navidad, siendo el cálculo de la siguiente manera:

Tabla 4

Gratificaciones del trabajador de construcción civil

OCASIÓN	EQUIVALENTE	PERIODO/MES	PAGO
Fiestas Patrias	40 jb	Enero - Julio	1/7 De 40 jb Por Mes Calendario Completo Laborado
Navidad	40jb	Agosto - Diciembre	1/5 De 40 jb Por Mes Calendario Completo Laborado

3.4.4. COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS

La compensación por tiempo de servicios (CTS), se abona en razón al 15% de las remuneraciones básicas percibidas por el colaborador de construcción civil en el lapso que laboró para un mismo empleador.

El pago de la CTS debe efectuarse dentro de las 48 horas siguientes al cese del trabajador conjuntamente con todos los beneficios sociales pendientes.

3.4.5. DESCANSOS REMUNERADOS

a) Descanso semanal obligatorio

El trabajador de construcción civil tiene derecho a descansar 24 horas continuas remuneradas en cada semana al igual que los trabajadores del régimen general.

b) Descanso en día feriado no laborable

El trabajador de construcción civil tiene derecho a descanso remunerado los días feriados no laborables señalados por el Decreto Legislativo N° 713, que consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, publicado el 07 de noviembre de 1991.

c) Descanso vacacional

El colaborador de construcción civil posee derecho a un descanso por 30 días calendarios, por cada año de trabajo para un mismo empleador, de acuerdo con el

Decreto Legislativo N° 713 que consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, publicado el 07 de noviembre de 1991.

3.4.6. COMPENSACIÓN VACACIONAL

El empleador debe pagar la compensación vacacional a favor del trabajador de construcción civil teniendo en cuenta los siguientes supuestos:

Tabla 5

Compensación vacacional del trabajador de construcción civil

TIPOS DE CESE	SUPUESTO	COMPENSACIÓN VACACIONAL
DESPIDO	Si es despedido después de 6 días de labor	Percibirá 10% de todas las remuneraciones ganadas durante su periodo de trabajo
RENUNCIA	Si renuncia después de haber laborado 18 días	

3.4.7. SEGUROS

De acuerdo a la Negociación Colectiva en Construcción Civil celebrada en el año 2014 – 2015, todas las empresas de que tengan en su planilla trabajadores de construcción civil y cuyas obras de construcción superen las 50 UIT, deberán contratar el seguro complementario de trabajo de riesgo (en adelante SCTR) y el Seguro +Vida.

3.4.8. SEGURO COMPLEMENTARIO DE TRABAJO DE RIESGO

La Ley N.º 26790, conocida como Ley de Modernización de la Seguridad Social (17 de mayo de 1997), y el Decreto Supremo N.º 003-98-SA, que aprueba las Normas Técnicas de Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (14 de abril de 1998), establecieron la creación del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR), con el objetivo de brindar protección en caso de accidentes laborales o enfermedades profesionales a los afiliados regulares del Seguro Social de Salud que trabajan en un centro de trabajo donde se realizan actividades consideradas de riesgo.

A partir de ello, y como se desarrollará más adelante, la actividad de construcción civil se encuentra considerada como una actividad de riesgo, de acuerdo con el Anexo 5 de la Ley N.º 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social. El SCTR comprende las siguientes coberturas a favor del trabajador de construcción civil:

- a) La cobertura de salud por trabajo de riesgo.
- b) La cobertura de invalidez y sepelio por trabajo de riesgo.

3.4.9. SEGURO VIDA LEY

El Seguro de Vida Ley, es un seguro obligatorio que es contratado por el empleador y se activa desde el primer día de labores del trabajador, conforme lo estipulado en el Decreto de Urgencia N°044-2019, Decreto de Urgencia que establece Medidas para Fortalecer la Protección de Salud y Vida de los Trabajadores, publicado el 30 de diciembre de 2019.

Este seguro otorga beneficios para dar alivio económico temporal a los familiares de un trabajador ante su fallecimiento por muerte natural, accidental o invalidez, sin importar la actividad económica que realice la compañía o si el accidente o enfermedad que llevó al fallecimiento del trabajador sucede durante su jornada laboral, ya que otorga protección las 24 horas del día.

CAPÍTULO II

INFRAESTRUCTURA VIAL EN EL PERÚ, LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES Y LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

1. ASPECTOS GENERALES

La Real Academia Española (en adelante RAE), define la palabra construcción como la acción de fabricar o edificar una obra pública de arquitectura o ingeniería.

Ciertamente, la construcción civil es el arte de edificar las obras requeridas para la ejecución de una infraestructura, empleando los materiales adecuados y las correspondientes normas técnicas según cada requerimiento en específico.

Por su parte, la Fundación Laboral de la Construcción define al sector construcción como “(...) el conjunto de empresas cuya actividad consiste en ejecutar directamente obras completas o parte de ellas, tanto de edificación como de ingeniería civil o industrial” (Fundación Laboral de la Construcción 2002: 8).

Como se advierte, la construcción civil, es un sector que cumple un rol importante para el desarrollo de un país, porque congrega a los megaproyectos de edificación que otorgan elementos de bienestar básicos en una sociedad al iniciar la ejecución de edificaciones como: puentes, carreteras, presas, viviendas, escuelas, hospitales, lugares de esparcimientos, edificios, etc.

Aunado a ello, este sector tiene una amplia capacidad para generar empleo, debido a que es intensivo en mano de obra. En ese sentido, por cada puesto de trabajo directo que se crea, se originan cuatro puestos de trabajo colaterales en la economía. (Oficina Económica y Comercial de la Embajada de España en Lima).

2. LA CONSTRUCCIÓN DE INFRAESTRUCTURA VIAL EN EL PERÚ

Las vías como elemento de comunicación han sido una de las claves para el desarrollo de nuestro país, ya que la extensión de las rutas ha contribuido a la comunicación de todos los

pueblos. Asimismo, han favorecido al intercambio y la integración del comercio; y el acceso a los demás bienes, servicios públicos, servicios de distracción y turísticos.

En el Perú, la construcción se divide básicamente en tres tipos: las obras civiles, las obras electromecánicas y las edificaciones.

En el estudio de la presente investigación nos avocaremos exclusivamente a las obras civiles, que comprende la construcción de las obras viales: como carreteras, puentes, drenajes, entre otros, que conforman la totalidad de infraestructura de la red vial del Perú.

Ahora bien, cuando hacemos alusión al concepto de la infraestructura vial tenemos que tener en cuenta que nos referimos propiamente a la vía y a todos sus soportes que conforman la estructura de las carreteras y caminos.

En el Perú, el Ministerio de Transportes y Comunicaciones por medio de la Sub Dirección de Obras de Carreteras, es la autoridad competente de fiscalizar la ejecución de obras de construcción, rehabilitación y optimización de la Infraestructura de la Red Vial Nacional.

Dentro de las funciones principales de la Sub Dirección de Obras de Carreteras tenemos las siguientes:

- a) Ejecutar los proyectos de construcción, rehabilitación y mejoramiento de carreteras de la infraestructura vial de la Red Vial Nacional.
- b) Administrar los contratos y convenios de la ejecución de obras sobre la infraestructura de la Red Vial Nacional, hasta su liquidación contractual.
- c) Ejecutar las acciones necesarias para la recepción de las obras materia de su competencia e informar sobre las obras recepcionadas, entre otras funciones.

De ese modo, en nuestro país tenemos una clasificación de red vial nacional, la misma que comprende:

- a. **Red Vial Nacional:** a cargo del Gobierno Central.

Son parte de la red vial nacional las carreteras que interconectan el país con países vecinos, interconectan capitales de departamentos, soportan regularmente el tránsito de larga distancia nacional o internacional de personas, cargas y/o mercancías facilitando el intercambio comercial interno y externo, asimismo articulan los puertos y/o aeropuertos a nivel nacional o internacional, así como las líneas de vías férreas nacionales.

La normatividad define a esta red vial como la que está conformado por las carreteras que unen las principales ciudades de la nación con puertos y fronteras. En total esta red tiene una extensión 26,976.70 Km de carretera entre (pavimentada y no pavimentada) distribuidos en el territorio peruano.

b. Red Vial Regional: a cargo de los Gobiernos Regionales

Las carreteras que interconectan la capital del departamento con las capitales de provincia o estas entre sí, las que facilitan principalmente el transporte de personas y el intercambio comercial a nivel regional o departamental y que tenga influencia en el movimiento económico regional.

Su tránsito es predominantemente de corta o media distancia, y tienen importancia similar las funciones de movilidad y accesibilidad.

c. Red Vial Vecinal o Rural: a cargo de Gobierno Local

Conformada por las carreteras que constituyen la red vial circunscrita al ámbito local, cuya función es articular las capitales de provincia con capitales de distrito. Su influencia es meramente local, predominando la función de accesibilidad.

Consideramos además importante señalar que la autoridad competente para la aplicación del Reglamento Nacional de Gestión de Infraestructura Vial, de conformidad con los niveles de gobierno que corresponden a la organización del estado son las siguientes:

- **El Gobierno Nacional** a través del MTC, a cargo de la gestión de la Infraestructura de la Red Vial Nacional.

- **Los Gobiernos Regionales** a cargo de la gestión de la Infraestructura de la Red Vial Departamental o Regional.
- **Los Gobiernos Locales** a través de las municipalidades provinciales a cargo de la gestión de la Infraestructura de la Red Vial Vecinal o Rural.

1.1. DERECHO DE VÍA

El derecho de vía es la faja de dominio que comprende el área de terreno en que se encuentra la carretera y sus obras complementarias, los servicios y zona de seguridad para los usuarios y las previsiones para futuras obras de ensanche y mejoramiento, determinadas en el artículo 3° del D.L. N.° 20081, referido a la Disposiciones sobre Inmuebles Afectados por Trazos en Vías Públicas.

En suma, el derecho de vía, es la faja de terreno destinada a la construcción, mantenimiento, futuras ampliaciones de la vía, servicios de seguridad, servicios auxiliares y desarrollo paisajístico.

De acuerdo al Decreto Supremo N.° 034-2008-MTC, que admite el Reglamento Nacional de Gestión de Infraestructura Vial, señala en su artículo 35° que “La faja de terreno que conforma el derecho de vía es un bien de dominio público, inalienable e imprescriptible”; considera las infracciones y sanciones al uso indebido del derecho de vía.

1.1.1. ELEMENTOS QUE COMPRENEN EL DERECHO DE VÍA

- **Calzada:** es la parte de la carretera destinada a la circulación de vehículos compuesta por uno o más carriles.
- **Berma:** franja longitudinal y adyacente a la superficie de rodadura de la carretera que sirve como zona de seguridad para estacionamiento de vehículos solo en casos de emergencia.
- **Cuneta:** son los canales abiertos construidos lateralmente a lo largo de la carretera que sirven para conducir los escurrimientos superficiales y sub superficiales para proteger la estructura del pavimento.

- **Separador Central:** espacio estrecho ligeramente saliente, situado longitudinalmente para separar el tránsito de la misma dirección o de distinta dirección que impide el paso de vehículos entre calzadas o carriles.
- **Señalización Vial:** son dispositivos que se colocan en la vía y tiene como finalidad prevenir y también informar para la seguridad de los usuarios y regular el tránsito.

1.2. LA ADMINISTRACIÓN Y EJECUCIÓN DE CONTRATOS DE OBRAS VIALES

Los indicadores de desarrollo económico en el Perú, están impulsados mayormente por la dinámica del Sector Construcción - Infraestructura Vial, como consecuencia de decisiones de inversión de parte del Sector Público (Gobierno Central, Gobierno Regional y/o Gobierno Local) y del Sector Privado.

A continuación, desarrollaremos las dos modalidades de administración y ejecución de contratos de infraestructura vial que son: concesión y contratación de obra pública.

1.2.1. CONCESIÓN DE INFRAESTRUCTURA VIAL

La concesión, es el acto administrativo mediante el cual el Estado otorga a personas jurídicas nacionales o extranjeras la ejecución y explotación de determinadas obras públicas de infraestructura o la prestación de determinados servicios públicos por un plazo establecido.

Según Bonifaz (1998), las concesiones viales son contratos mediante los cuales el Estado peruano transfiere por un periodo limitado a una empresa privada el derecho para operar un tramo o red de carreteras, autopistas o avenidas de propiedad pública.

Asimismo, como bien señalan Bonifaz y Mantilla (2003) las concesiones son un acuerdo entre el Estado y una empresa para proveer algún bien o servicio dentro de un mercado específico. Así, desde un enfoque más empresarial, este último no es el dueño absoluto de dicha infraestructura, sino que es el socio principal.

En cambio, Sánchez (2003) refiere que va más allá y observa que, en este tipo de operaciones, existe un concesionario (empresa) de los derechos y un Estado concedente, los que

se relacionan entre sí a través de distintas formas de contrato. Además, suele estar asociado a un organismo de control y fiscalización de estos contratos, y de regulación, cuando los derechos transferidos involucran prestaciones de utilidad pública o cuentan con un operador dominante o monopólico.

Conforme a lo que hemos expresado, las concesiones en el sector infraestructura vial en nuestro país, se iniciaron en 1994 con la entrega de la carretera Arequipa – Matarani a la empresa CONCAR S.A.¹ Luego en el año 1998, el Ministerio de Transportes y Comunicaciones (en lo sucesivo MTC) aprobó 11 Redes Viales para ser concesionadas, como parte de proceso de transferencias de actividades productivas del Estado al sector privado, con la finalidad de conseguir una mayor eficacia en la asignación de recursos así como al óptimo mantenimiento de las vías rehabilitadas; con este objeto se crearon dos organismos uno para la promoción (COPRI, que luego se llamó a partir del 2001, PROINVERSION) y el encargado de la regulación y supervisión de las inversiones, el Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de Uso Público (en adelante OSITRAN).

En base a estos acuerdos, el MTC decide llevar adelante las dos primeras concesiones: (a) Red Vial N.º 5: Lima-Huacho-Pativilca, Lima-Canta-Unish; (b) Red Vial N.º6: Lima-Ica, Pisco-Ayacucho encomendándole llevar a cabo este proceso a la COPRI.

Posteriormente estas dos redes viales se ejecutaron parcialmente: (a) Dv. Ancón-Huacho-Pativilca y (b) Pte. Pucusana-Ica. La base legal cuando el Estado decidió delegar en el sector privado la operación, mantenimiento, conservación y construcción de obras públicas de infraestructura y de servicios público, estableció como única modalidad la concesión, mediante Decreto Legislativo N.º 758, Ley para la Promoción de las Inversiones Privadas de Infraestructura de Servicios Públicos y Decreto Legislativo N.º 839, Ley de Promoción de la Inversión Privada en Obras Públicas de Infraestructura y Servicios Públicos, los cuales fueron compilados a través del Texto Único Ordenado de las Normas con Rango de Ley que regulan la entrega en Concesión al Sector Privado de las Obras Públicas de Infraestructura y de Servicios Públicos, admitido por Decreto Supremo N.º 059-96-PCM, Texto Único Ordenado de las

¹ Dicha concesión caducó en diciembre de 2007 con la entrega al Concesionario del Tramo 5 de la Carretera Interoceánica Sur.

normas con rango de Ley que regulan la entrega en concesión al sector privado de las obras públicas de infraestructura y de servicios públicos.

En mayo de 2008, a través del Decreto Legislativo N.º 1012, Decreto Legislativo que aprueba la Ley Marco de Asociaciones Público - Privadas para la generación de empleo productivo y dicta normas para la agilización de los procesos de promoción de la Inversión Privada, se dio inicio a una tercera fase de los procesos de promoción de la inversión privada con el objeto de crear, desarrollar, mejorar, operar o mantener infraestructura pública o proveer servicios públicos, a la que se denominó Asociación Público Privada (APP) estableciendo otras modalidades como la asociación en participación, contratos de gerencia, contratos de riesgo compartido, contratos de especialización, así como cualquier otra modalidad contractual permitida por ley, además de la concesión.

Estas pueden ser autosostenibles (cuando no requieren de ningún aporte del Estado), o cofinanciadas, cuando parte de la inversión la aporta el Estado.

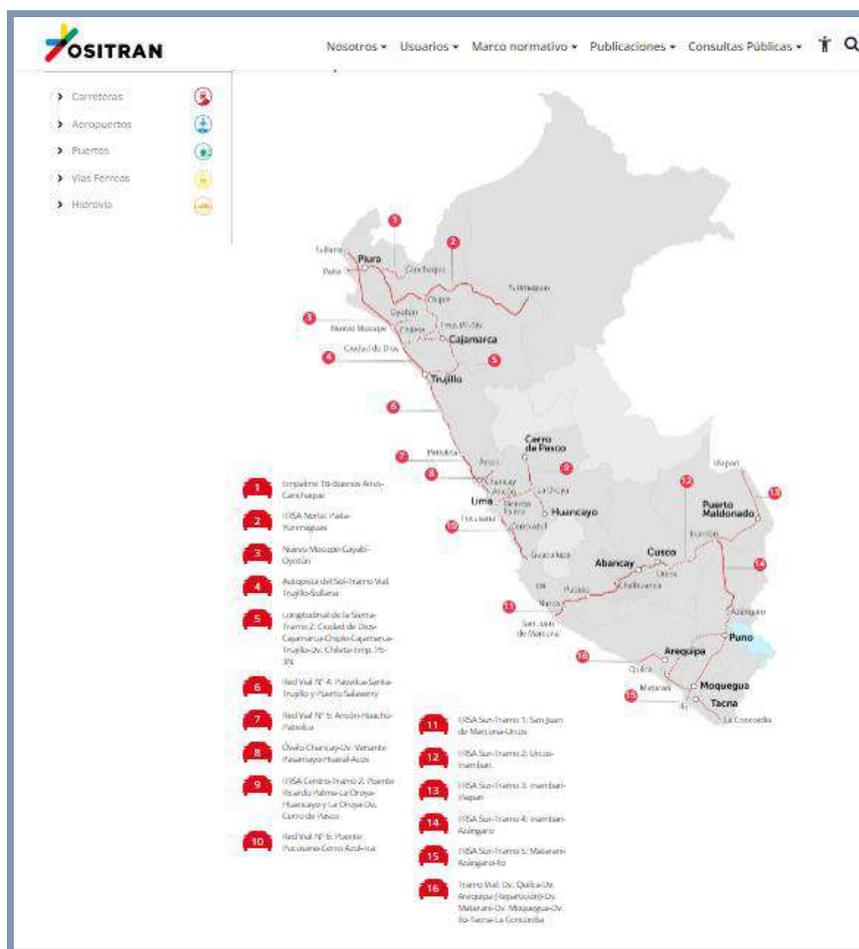
El proceso de concesión inicia con la convocatoria y culmina con la suscripción del contrato. Todo esto bajo la responsabilidad de PROINVERSION.

Previamente a la convocatoria hay un trabajo previo de informes, estudios, evaluaciones, opiniones y otros a cargo del MTC y del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), a fin de incorporar el proyecto a los procesos de promoción de la inversión privada. Luego de la firma de contrato y durante todo el tiempo que dure la concesión sigue el proceso de supervisión de la misma, a cargo de OSITRAN y del MTC.

A la fecha existen 16 concesiones de carreteras en el Perú que conectan los lugares más alejados del país, el plazo promedio de estas concesiones es de 20 a 25 años, aproximadamente.

Figura 1

Concesiones de la red vial nacional



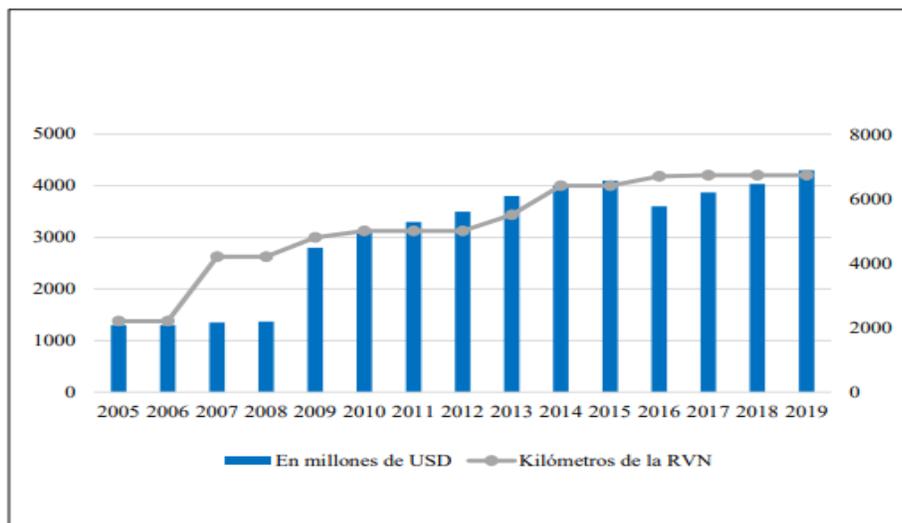
Nota. Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de Uso Público – OSITRAN, 2018 (<https://www.ositran.gob.pe/carreteras/>)

La entidad encargada de supervisar las 16 concesiones de la red vial nacional es OSITRAN, teniendo a su cargo la verificación de los avances de inversión, el cumplimiento de las obras en los plazos establecidos, que se realice un correcto mantenimiento y señalización de las vías, que se regulen las tarifas, se brinde un óptimo servicio y se atiendan las sugerencias, reclamos y/o denuncias de los usuarios.

Estas concesiones viales intervienen actualmente en 6,695 kilómetros y comprenden un 25% de la Red Vial Nacional. De acuerdo con OSITRAN, el programa de concesiones viales ha generado una inversión comprometida acumulada de US\$ 4,234,321,419² al 2020.

Tabla 6

Concesiones de la red vial nacional (inversión comprometida acumulada y kilómetros)



Nota. Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de Uso Público – OSITRAN (2018)

En el Cuadro N° 6, se observa la evolución de concesión de red vial y de los kilómetros concesionados en los últimos 15 años, el cual ha ido en forma ascendente.

1.2.2. PRINCIPALES PARTICIPANTES EN LA CONCESIÓN DE INFRAESTRUCTURA VIAL

Dentro de los principales participantes que intervienen en la concesión de infraestructura vial tenemos los siguientes:

- a) **Concedente:** es el Estado Peruano y, como tal es el que tiene la facultad de delegar a una empresa privada la dotación de los servicios de construcción, rehabilitación, operación y mantenimiento de la carretera. Las labores se encuentran a cargo de la

² https://www.ositran.gob.pe/anterior/wp-content/uploads/2020/10/08_inv_rec_ago-2020.pdf

Dirección General de Concesiones en Transportes del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, conforme al artículo 78 de su Reglamento de Organización y Funciones, aprobado por Decreto Supremo N.º 021-2007- MTC.

- b) **Concesionario:** es la persona jurídica que celebra el contrato de concesión con el Estado Peruano y que asume el compromiso de prestar el servicio de operar la obra pública de infraestructura por un plazo determinado y a cambio del cobro de una contraprestación que se carga a los usuarios, a través de la denominada tarifa.
- c) **Consortio:** es la agrupación de dos o más personas jurídicas que carece de personería jurídica independiente a sus miembros, que ha sido conformada con el objeto de participar como postor en el concurso de concesión.
- d) **Promotor:** es la Agencia de Promoción de la Inversión Privada – Proinversión, que estuvo a cargo de realizar el proceso de promoción de la concesión y la selección del concesionario, de acuerdo a sus facultades otorgadas mediante el Decreto Supremo N.º 185-2017-EF.
- e) **El Regulador:** es OSITRAN.
- f) **Los propietarios de los predios:** son los terceros que ven afectado su derecho de propiedad. Sin embargo, también constituyen los beneficiarios directos de las obras de infraestructura vial.
- g) **Los usuarios de la vía concesionada:** son los que se benefician directamente con la obra, ya que utilizarán los servicios de la vía concesionada, lo cual les brinda ahorro de tiempo de viaje, auxilio mecánico, ahorro de combustible, fortalecimiento de las empresas de transporte y negocios afines, apertura de nuevos canales comerciales para los productos de la región e incremento de la producción regional.

1.3. CONTRATACIÓN DE OBRA PÚBLICA

Se considera como obra pública en el Perú a todos los trabajos de construcción, reconstrucción, remodelación, demolición, habilitación, mejoramiento, etc., que se realicen sobre terrenos, predios, edificios, carreteras, autopistas, minas y cualquier otra infraestructura,

siempre y cuando sean financiados con presupuesto público en el marco de la Ley N.º 30225, Ley de Contrataciones del Estado (11 de julio de 2014). Normas Legales N° 527446, Diario Oficial El Peruano.

Las condiciones generales de la contratación se encuentra determinado por los actos comprendidos en el proceso de selección que se inicia con la convocatoria, registro de participantes y entrega de bienes, formulación y absolución de consultas, elevación de observaciones al Órgano Supervisor de las Contrataciones del Estado (en adelante OSCE) e integración de las bases, forma de presentación de la propuestas, contenido de la propuesta técnica, económica, evaluación de propuestas, otorgamiento y consentimiento de la buena pro, solución de controversias, suscripción y vigencia del contrato, requisitos de las garantías, ejecución de las garantía, régimen de penalidades, adelantos y pagos.

Todos estos aspectos básicos deben estar contenidos en las Bases que prepara la Entidad convocante. En el caso de obras públicas se exige contar con el expediente técnico aprobado y actuar conforme al marco normativo vigente.

1.3.1. TIPOS DE EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA DE LAS OBRAS PÚBLICAS

La ejecución presupuestaria de una obra pública s sujeta a los correspondientes tipos:

a) Por ejecución presupuestaria directa

Una obra por administración directa es aquella en la cual la entidad utiliza sus propios recursos para realizar la ejecución. No cuenta con ningún tercero o privado para ejecutar la obra, solo con su propio personal, equipos o maquinaria e infraestructura.

b) Por ejecución presupuestaria indirecta

Se lleva a cabo mediante un contrato o convenio.

1.4. CLASIFICACIÓN INDUSTRIAL INTERNACIONAL UNIFORME DE LA CONSTRUCCIÓN DE INFRAESTRUCTURA VIAL

El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) es responsable de la adopción de la cuarta revisión de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) de todas las actividades económicas en el Perú, según lo establecido por el Decreto Legislativo N.º 604, Ley de Organización y Funciones del INEI. A través de la Resolución Jefatural N° 024-2010-INEI, se ha oficializado la adopción de esta clasificación, lo que permite contar con un esquema conceptual uniforme para recopilar información a nivel de entidades y establecimientos productivos de bienes como de servicios.

La CIIU Revisión 4 ha sido elaborada por la Organización de Naciones Unidas y su correspondencia con la CIIU Revisión 3, ha sido parte del trabajo realizado por el equipo de nomenclaturas de la Dirección Nacional de Cuentas Nacionales con el apoyo del Centro de Investigación y Desarrollo del INEI.

Este instrumento estadístico es de suma importancia, ya que su uso permitirá contar con información actualizada que refleje de mejor manera la estructura del aparato productivo en nuestro país.

La CIIU comprende un sistema de notación alfanumérico. Presenta jerárquicamente cuatro niveles de clasificación integrados entre sí, en el orden siguiente:

- a) Sección
- b) División
- c) Grupo
- d) Clase

Ahora bien, de acuerdo a la CIIU, el sector de construcción se encuentra en la Sección F, División 42, y dentro de esta clasificación encontramos la construcción de carreteras Sub Grupo 421 y Clase 4210.

Tabla 7

*La ciuu revision 4 – construcción de carreteras***F****CONSTRUCCIÓN****41** Construcción de edificios

410 Construcción de edificios

4100 Construcción de edificios

42 Obras de ingeniería civil

421 Construcción de carreteras y vías de ferrocarril

4210 Construcción de carreteras y vías de ferrocarril

422 Construcción de proyectos de servicio público

4220 Construcción de proyectos de servicio público

Nota. Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI (2010)

De acuerdo al Cuadro N° 7, se verifica que, en la CIU, que la actividad de construcción de carreteras se encuentra en la Categoría F de la División 42, Grupo 421 y Clase 4210.

Ahora bien, atendiendo precisamente a esta clasificación consideramos pertinente describir las actividades que conforman la clase 4210:

a) Clase: 4210 – Construcción de carreteras y líneas de ferrocarril.

Esta clase comprende las tareas que se detallarán a continuación conforme a la clasificación dispuesta por el Instituto Nacional e Informática, INEI (2010). Clasificación Universal Uniforme, 1961 Revisión 4, 111. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitaes/Est/Lib0883/Libro.pdf:

- ✓ Construir carreteras, calles, carreteras, y otras vías para vehículos o peatones.
- ✓ Obras de superficie en calles, carreteras, autopistas, puentes o túneles: asfaltado de carreteras; pintura y otros tipos de marcado de carreteras; instalación de barreras de emergencia, señales de tráfico y elementos similares.
- ✓ Construir puentes y viaductos.

- ✓ Construir túneles.
- ✓ Construir líneas de ferrocarril y de metro.
- ✓ Construir pistas de aeropuertos.

Es importante subrayar que, si bien actualmente se utiliza la CIUU Revisión 4, anteriormente la clasificación de la actividad de construcción de carreteras estaba definida en la CIUU Revisión 3 como División 45, Clase 4520.

Como veremos a lo largo del trabajo, la CIUU Revisión 3 es la clasificación utilizada actualmente por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), para elaborar sus estadísticas a nivel nacional.

Tabla 8

La ciuu revision 3 – construcción de carreteras

CIUU	Descripción	CIUU Revisión	Enlace	CIUU	Enlace	Especificaciones de correspondencia CIUU Rev. 4 y CIUU Rev.3
4		1/	Rev. 3	1/		
4210	Construcción de carreteras y vías de ferrocarril	0	4520	1		Construcción de caminos y vías férreas.

Nota. Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI (2010)

De acuerdo al Cuadro N° 8, se advierte que con el CIUU 3, la Sección que corresponde a Construcción de Carreteras y de Vías Ferrocarriles tenía la asignación de División 45 y la Clase 4520. Y con el CIUU 4, actualmente tiene la División 42, Grupo 421 y Clase 4210.

3. LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES Y LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA CONSTRUCCIÓN DE INFRAESTRUCTURA VIAL

3.1. LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN SISTEMAS UNIVERSALES, REGIONALES Y ESPECIALES

A fin de desarrollar este acápite convenimos importante definir a los derechos humanos como aquellas normas que tutelan y reconocen la dignidad de todos los seres humanos, es decir, estos derechos son partes inherentes de todos nosotros, independientemente de nuestra nacionalidad, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, idioma, o cualquier otra condición (Declaración Universidad de los Derechos Humanos, 1948).

Dentro de las primarias particularidades de los derechos humanos consideramos las correspondientes:

- a) **Universales**, pertenecen a todos los seres humanos por el mero hecho de serlo.
- b) **Inalienables**, no se pueden enajenar, nadie puede ser despojado de ellos.
- c) **Irrenunciables**, no se puede renunciar a ellos, aunque sea por propia voluntad, y por lo tanto son también intransferibles, nadie más que el propio titular puede valerse de ellos.
- d) **Imprescriptibles**, Son para toda la vida, no tienen fecha de caducidad por ningún motivo.
- e) **Indivisibles**, ningún derecho puede disfrutarse a costa de otro derecho, no se puede prescindir de ninguno.

Ahora bien, los derechos humanos laborales se podrían definir como todos aquellos derechos en materia laboral recogidos en instrumentos internacionales de derechos humanos que reconocen universalmente como titular a la persona. Su fundamentación proporciona argumentos consistentes que justifican la existencia de este grupo de derechos; en particular, afianzan su reconocimiento en los instrumentos internacionales a través de dos grandes argumentos.

El primero pone el acento en la existencia de necesidades básicas que padecen todos los seres humanos que forman parte del mundo del trabajo y que no son creadas por ellos mismos. Esas necesidades reclaman su satisfacción para evitar un daño o un perjuicio grave a las personas que puedan sufrirlo (...)

Un segundo argumento reside en el valor intrínseco que poseen los seres humanos, que es la dignidad, que nos ennoblece a la condición de personas o sujetos de derechos. (...)” (Canessa 2009, pp. 350-351).

De acuerdo a la doctrina, los sistemas de protección de los derechos laborales, están conformados por organismos internacionales que se activan cuando un Estado incumple su rol de resguardar el respeto a los derechos humanos laborales de colaboradores, y, adicionalmente, las infracciones derivadas de dicho incumplimiento no son atendidas en su jurisdicción, resultando necesario recurrir a la jurisdicción del sistema interamericano.

Así, podemos clasificar estos sistemas de protección de derechos laborales en tres grandes grupos, tal como se reproduce a continuación:

Tabla 9

Sistemas de protección de derechos laborales

SISTEMAS UNIVERSALES	SISTEMA REGIONALES	SISTEMA ESPECIAL DE LA OIT
<ul style="list-style-type: none"> • Carta de las Naciones Unidas • Declaración de los DDHH • Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos 	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema Interamericano de Protección de los DDHH • Sistema Europeo de los DDHH 	<ul style="list-style-type: none"> • La Constitución de la OIT de 1919. • Declaración de Filadelfia • Convenios y Recomendaciones • Declaración de la OIT relativa a los principios y

• **Pacto Internacional de
Derechos Económicos,
Sociales y Culturales.**

derechos fundamentales en
el trabajo.

De acuerdo al Cuadro N° 9, se aprecia que el sistema de protección de derechos laborales se divide en tres grupos: universal, regional y especial, por lo que es importante tener en cuenta que el derecho internacional en materia laboral siempre va constituir el “piso mínimo” de los derechos del trabajador y no el “techo”.

En conclusión, para cumplir con las obligaciones de respeto, garantía y adecuación de los sistemas de protección de los derechos laborales, es necesario no solo organizar un aparato estatal de acuerdo a las normas de derechos humanos, sino también asegurar que el gobierno actúe de manera efectiva para hacer funcionar dicha estructura.

3.2. INSTRUMENTOS NORMATIVOS INTERNACIONALES SUSCRITOS POR EL PERÚ EN MATERIA LABORAL

El Perú se encuentra involucrado en el sistema internacional, universal y regional que busca proteger los derechos humanos, tal como se establece en el artículo 55° y la cuarta disposición final transitoria de la Constitución Política del Perú de 1993. Por lo tanto, cuando el país forma parte de un tratado, es su responsabilidad asegurar su aplicación, ya que estos tratados forman parte del derecho nacional, según lo establecido por la Constitución Política de 1993. Además, los artículos de la Carta Magna deben interpretarse en concordancia con la Declaración Universal de Derechos Humanos, así como con los tratados y acuerdos ratificados por el Perú. Es por eso que los distintos operadores del derecho laboral deben tomar en cuenta los diferentes instrumentos normativos internacionales y la jurisprudencia de las Cortes Internacionales al ejercer sus funciones.

Los diferentes acuerdos internacionales han garantizado la protección de los derechos laborales que son inherentes al ser humano, tal como se mencionó anteriormente, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Convención Americana, entre otros. Estos instrumentos internacionales han sido la fuente de muchos derechos laborales y han servido como inspiración para la creación de leyes laborales a nivel nacional.

En el artículo 1.1 de la Convención Americana se establecen las obligaciones del Estado Peruano de respetar y garantizar los derechos humanos en general. En cuanto a los derechos laborales, éstos se encuentran protegidos por el artículo 26° en concordancia con el Artículo XIV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, que se derivan de las normas económicas, sociales y educativas contenidas en los artículos 45°.b y c, 46° y 34°.g de la Carta de la OEA. Según estas normas, el trabajo es un derecho y un deber social que debe ser prestado en condiciones justas y aceptables para todos, incluyendo salarios justos y oportunidades de empleo.

Por otro lado, es crucial recordar que las leyes sobre derechos laborales también han sido creadas por la OIT, organización que, por medio de sus tratados internacionales, se refiere a su contenido y alcance de protección con más detalle.

La seguridad es el componente fundamental para el desarrollo integral del ser humano en el lugar de trabajo, y la OIT (1919) afirma que uno de los pilares que inspiran su creación es la "protección del trabajador contra las enfermedades, profesionales o no, y contra los incidentes de trabajo" (Constitución de la OIT de 1919, párrafo 2). Esto sugiere que la idea de trabajo decente incorpora la seguridad y la salud en el lugar de labores.

A la luz de lo anterior, la OIT ha creado una serie de herramientas para la seguridad y la salud en el trabajo que dan prioridad a la prevención de enfermedades y accidentes laborales.

Esta interpretación de unas circunstancias laborales justas y satisfactorias está en consonancia con las normas establecidas por el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y la Declaración Universal de Derechos Humanos. Ambas son similares en el sentido de que sólo los empleados que realmente han sufrido daños tienen derecho a

indemnización en virtud del derecho a la SST, que exige evitar las enfermedades y los accidentes laborales.

Las normas de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo que Perú ha ratificado en temas laborales son las siguientes:

a) Convenios de gobernanza o prioritarias

- C81 Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)
- C122 Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)
- C144 Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)

b) Convenios técnicos

- C12 – Convenio sobre la indemnización por accidentes de trabajo, 1921.
- C19 - Convenio sobre la igualdad de trato en accidentes del trabajo, 1925 (núm. 19)
- C62 - Convenio sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937 (núm. 62)
- C102 - Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)
- C127 - Convenio sobre el peso máximo, 1967.
- C152 – Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979.
- C167- Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167)

3.3. LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA CONSTRUCCIÓN DE INFRAESTRUCTURA VIAL

A partir de la adhesión al Convenio OIT 81, Convenio de Inspección del Trabajo, de parte del Perú, y ante la necesidad de contar con instrumentos que precisen aspectos regulatorios específicos en seguridad y salud en la actividad de construcción, el 23 de marzo de 1983 se publicó la Resolución Suprema N° 021-83-TR, que admita las normativas fundamentales de

seguridad e higiene en obras de edificación, con la finalidad de disminuir la tasa de accidentabilidad y verificar el cumplimiento de las especiales circunstancias de trabajo del sector de construcción.

Posteriormente, el 20 de agosto de 2011, se publicó la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante LSST), ejecutable a la totalidad de sectores económicos y de servicios, mediante la cual se busca incentivar una cultura de prevención de riesgos laborales, requiriéndose la participación conjunta de los trabajadores, los empleadores y el Estado.

Queda claro pues, que, con la dación de la LSST, el Estado presta un papel protagónico para la promoción y fiscalización del cumplimiento de las normas en favor de la protección de la vida, salud e integridad de todo trabajador.

A su vez, el 25 de abril del 2012, se publicó el Decreto Supremo N° 005- 2012-TR, Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, que desarrolla las disposiciones y criterios establecidos en la mencionada ley.

Además, se debe tener en consideración la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobada por Decreto Supremo N.° 002-2013-TR; y, el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N.° 005-2017-TR.

Este Plan es relevante debido a que dispone como uno de sus componentes la actualización normativa en Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante SST), y la adecuación de los reglamentos en materia de seguridad y salud en el trabajo sectoriales existentes, entre una de las prioridades se encontraba la reglamentación del sector de construcción.

De ese modo, es que el 12 de julio de 2019, se publica el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo para el Sector Construcción, aprobado con Decreto Supremo N.° 011-2019-TR, siendo una norma reglamentaria de contenido sectorial, que establece disposiciones mínimas en seguridad y salud en el trabajo para el sector construcción, a nivel nacional.

4. MARCO NORMATIVO DE LA LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

4.1. MARCO GENERAL

a. Convenio OIT 81, Convenio de Inspección del Trabajo

La norma establece los requisitos para el servicio público encargado de la inspección del trabajo y su función, y debe ser adoptada obligatoriamente por los países que la acepten como parte de su normativa nacional.

b. Decisión N.º 584 – Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo

Se trata de un conjunto de regulaciones destinadas a promover y estandarizar las medidas adoptadas por los países miembros para reducir o eliminar los riesgos para la salud de los trabajadores en sus lugares de trabajo. El objetivo es establecer y aplicar controles operacionales enfocados en la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

c. La Constitución Política del Perú de 1993

Artículo 1: La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.

Artículo 7: Establece que todos tienen derecho a la protección de su salud, así como el deber de contribuir a su promoción y defensa.

d. Ley N.º 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, modifica la Ley N.º 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y Ley N.º 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales

Sunafil, es la autoridad encargada del Sistema de Inspección del Trabajo de acuerdo a la Ley N.º 28806, Ley General de Inspección del Trabajo. Sunafil tiene como función realizar la orientación y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales.

e. Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

Se trata de una norma que tiene como finalidad principal incentivar la prevención de accidentes y riesgos laborales. Esta norma es aplicable a todas las actividades económicas, incluyendo trabajadores y empleadores del sector privado, funcionarios y trabajadores del sector público, miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, así como también trabajadores independientes.

f. Decreto Supremo N° 005-2012 TR, Reglamento de la Ley 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, modificada por Decreto Supremo N° 006-2014-TR

La presente norma tiene como objetivo ampliar lo establecido en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el propósito de fomentar la prevención de riesgos en el trabajo. Para lograr este objetivo, se enfoca en la vigilancia del deber de prevención por parte del empleador, el rol de fiscalización y control del Estado, así como la asistencia de los trabajadores y los sindicatos.

g. Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo

Esta Ley regula la observancia del marco jurídico sociolaboral y, de SST.

4.2. MARCO NORMATIVO ESPECÍFICO

a. Convenio OIT 167, Convenio sobre seguridad y salud en la construcción

Esta norma se aplica a todas las actividades del sector de construcción civil.

b. Norma G050 – Seguridad durante la Construcción

La normativa G050, está conformada por un conjunto de normas técnicas que establecen estándares mínimos de seguridad durante la ejecución de las actividades de construcción.

c. Resolución Suprema N° 021-83-TR

Establece normas básicas de seguridad e higiene en obras de edificación, y tiene como intención prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales de los trabajadores.

d. Resolución de Superintendencia N° 182-2017-SUNAFIL

Esta norma regula la labor inspectiva en la etapa previa al inicio del procedimiento administrativo sancionador, cuya finalidad es salvaguardar el cumplimiento del marco legal de la seguridad en el sector construcción.

e. Decreto Supremo N° 011-2019-TR, que aprueba el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo para el Sector Construcción

En el año 2019 entra en vigor el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo para el régimen especial de sector construcción, con la finalidad de minimizar y prevenir accidentes de trabajo y riesgos laborales.

A manera de resumen, detallamos a continuación, las normas específicas que regulan la SST dentro de las actividades de construcción de obras viales.

Tabla 10

Marco normativo en relación a la seguridad y salud en la construcción de infraestructura vial

INSTRUMENTOS NORMATIVOS
• Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
• DS. N° 011-2019- TR, Aprueba el Reglamento de Seguridad y Salud en el trabajo para el sector construcción.
• Decreto Supremo N° 005-2012-TR, Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
• NTE G.050, Seguridad durante la Construcción.
• Ley N° 30222, Modificación de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
• Decreto Supremo N° 010-2014 Normas Complementarias para la Ley 30222 que modifica la Ley 29783.
• Decreto Supremo N° 007-2014-TR, Establecen disposiciones relativas a los Registros en materia de Construcción Civil.
• Resolución Ministerial N° 348-2007-TR, Aprueban Directiva Lineamiento de Inspección del Trabajo en Materia de Seguridad y Salud Ocupacional en el Sector de Construcción Civil.
• R.M. N°375-2008-TR Norma Básica de Ergonomía y procedimiento de evaluación de riesgo.
• R.M. N° 050-2013-TR. Formatos Referenciales que contemplan la información mínima que deben contener los registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

<ul style="list-style-type: none"> • Decreto Supremo N° 006-2014-TR. Modificación del Decreto Supremo N° 005-2012-TR Reglamento del Ley de SST.
<ul style="list-style-type: none"> • Ley N° 28806 Ley General de Inspección del Trabajo.
<ul style="list-style-type: none"> • Decreto Supremo N° 019-2006-TR Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.
<ul style="list-style-type: none"> • Decreto Supremo N° 012-2013 – TR Modifica Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo.
<ul style="list-style-type: none"> • Resolución Ministerial N° 161-2013-TR, Establecen normas complementarias para la adecuada implementación del RETCC y regulan el procedimiento de inscripción en dicho registro, conforme al Decreto Supremo N° 005-2013-TR.
<ul style="list-style-type: none"> • R.S N° 182-2017- SUNAFIL. Protocolo de Fiscalización en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en el sector de Construcción.
<ul style="list-style-type: none"> • NTP N° 350-043:2011- Extintores portátiles. Selección, distribución, inspección, mantenimiento, recarga y prueba hidrostática.
<ul style="list-style-type: none"> • NTP N° 399.010-1:2016-SEÑALES DE SEGURIDAD. Símbolos gráficos y colores de seguridad. Parte 1: Reglas para el diseño de las señales de seguridad y franjas de seguridad.
<ul style="list-style-type: none"> • Decreto Supremo N° 014-2013 Aprueban Reglamento del Registro de Auditores autorizados para la evaluación periódica del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SST-RG-001 Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.
<ul style="list-style-type: none"> • Protocolo N° 003-2017-SUNAFIL/ INII, Protocolo para la Fiscalización en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sector de Construcción.
<ul style="list-style-type: none"> • Decreto Supremo N° 001-2021-TR, Norma que modifica diversos artículos del Reglamento de la Ley N° 29783.
<ul style="list-style-type: none"> • Resolución Ministerial N° 251-2021-TR, que aprueba el listado de actividades del sector construcción a las que resulta aplicable el Reglamento de Seguridad en el Trabajo para el Sector Construcción.

El Cuadro N° 10 presenta un resumen general de las normas y reglamentos aplicables a la Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sector Construcción - Infraestructura Vial, tomando en cuenta la esencia de su contenido y su evolución histórica a lo largo de los años.

5. EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA CONSTRUCCIÓN DE INFRAESTRUCTURA VIAL

La Constitución Política del Perú de 1993, establece que *“Toda persona tiene derecho a la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar”* (Congreso Constituyente Democrático, 1993, Artículo 2, inciso 1)

En efecto, la seguridad y la salud de los colaboradores en un deber público general debido a que tutela bienes jurídicos esenciales para cualquier sociedad, y tienen calidad de derecho humano fundamental. (Constitucion Politica del Perú, 1993).

Lo anterior confirma el papel intervencionista del Estado a fin de regular y establecer pautas mínimas sobre las condiciones de trabajo para evitar la siniestralidad laboral dadas las importantes consecuencias que se derivan de esta, por su parte el empleador será el principal garante de otorgar protección a sus trabajadores en las actividades de construcción de infraestructura vial, así como el de ejecutar medidas que aseguren la prevención de peligros laborales ante un posible accidente de trabajo.

Ahora, cuando hablamos del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (SGSST), nos referimos principalmente al conjunto de elementos interconectados que pretenden determinar una política, unos propósitos de SST, unos mecanismos y las acciones requeridas para lograr dichos fines. Al estar estrechamente vinculado con la idea de responsabilidad social de las empresas, con el fin de crear conciencia sobre la necesidad de ofrecer apropiadas condiciones de trabajo a los empleados, mejorar su calidad de vida y promoviendo la competitividad de los empleadores en el mercado”.

Por tanto, el SGSST busca mejorar, por un lado, las condiciones de trabajo para brindar a los trabajadores condiciones seguras y saludables, y por otro, promover la competitividad de los empleadores; por lo que busca un beneficio a favor de ambos actores sociales.

En nuestro tiempo actual, es importante resaltar que la actividad de construcción de infraestructura vial, si bien es una fuente importante de crecimiento económico, éste ha tenido que pagar un alto precio por el déficit en SST.

Muchos estudios sobre la siniestralidad en este sector indican que el 80% de los accidentes tienen sus causas en errores de organización, prevención, planificación y control; y que el 20% restante se debe a errores de ejecución las obras. (Córdova, 2019, pág. 59)

Frente a este escenario, se evidencia la gran necesidad de fomentar e implementar sistemas adecuados de gestión de seguridad en todas las organizaciones, que tengan como objeto

prevenir, mejorar y garantizar en forma oportuna y eficiente las condiciones de trabajo propiciando un entorno laboral seguro y saludable para todos los trabajadores del país.

En ese sentido, y atendiendo precisamente al SGSST, que no es otra cosa que tomar medidas de seguridad antes de que ocurran los accidentes, resulta necesario que todo empleador diseñe una gestión de seguridad que persiga tres objetivos principales:

- a) Lograr un ambiente seguro.
- b) Hacer que el trabajo sea seguro.
- c) Lograr que los trabajadores tengan conciencia de la seguridad.

Según lo establecido en el artículo 25 del Decreto Supremo 005-2012-TR, el empleador tiene la responsabilidad de establecer un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual debe ser adaptado según el tipo de entidad, el nivel de exposición a riesgos y peligros, y la cantidad de colaboradores expuestos.

Conviene además subrayar que, la participación activa de los colaboradores y sus representantes debe estar garantizada en todos los procesos de implementación de este sistema, encontrándose dentro de estos:

- Asesoramiento, educación y formación sobre todas las facetas de la SST.
- Promover elecciones para el comité de SST y supervisar su labor.
- Reconocimiento de los representantes de los colaboradores para que se comprometan con el sistema y lo conozcan mejor.
- La identificación de riesgos, la evaluación de riesgos y la creación del mapa de riesgos dentro de cada unidad de negocio.

5.1. INDUCCIÓN, CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN LA CONSTRUCCIÓN DE INFRAESTRUCTURA VIAL

Las inducciones y capacitaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo representan el medio más efectivo para sensibilizar e incentivar una cultura de prevención de riesgos laborales; asegurando la formación y ampliando conocimientos y el desarrollo de habilidades para modificar actitudes y conductas que son de suma importancia en materia de seguridad y salud en el trabajo, evitando y/o minimizando la ocurrencia de incidentes y/o accidentes en el entorno laboral.

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento señalan que es deber del empleador gestionar los riesgos ocupacionales, contando con un Plan de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo, con la participación de los trabajadores para el cumplimiento de sus funciones asignadas en forma segura y saludable.

En cuanto a la inducción en seguridad y salud en el trabajo en el sector de construcción de infraestructura vial, estará dirigido a todo el personal que ingresa a laborar en la organización, donde se desarrollarán principalmente los correspondientes temas: a) Importancia de la Seguridad y Salud en el Trabajo , b) Normativa y Política de Seguridad y Salud en el Trabajo , c) Conceptos: peligros, riesgos, prevención, d) Obligaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo, y d) Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Esquema 1

Inducción de seguridad y salud en el trabajo en la construcción de infraestructura vial



La inducción consiste en proporcionar al trabajador de construcción de obras viales conocimientos e instrucciones necesarias para realizar su trabajo de manera segura, eficiente y adecuada. Por lo general, se divide en:

a) Inducción General

Se imparte una formación al trabajador que aborda temas generales tales como la política, beneficios, servicios, facilidades, normas, prácticas y la comprensión del entorno laboral del empleador, que se lleva a cabo antes de que el trabajador asuma su cargo.

b) Inducción Específica

La capacitación específica es una formación impartida al trabajador que le proporciona la información y el conocimiento necesarios para desempeñar su trabajo de manera efectiva y segura en una tarea o actividad en particular.

En cuanto a las capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo en el sector de construcción de infraestructura vial, tendrán como misión fortalecer el conocimiento técnico en materia de seguridad y salud en el trabajo, para coadyuvar en la gestión de la prevención de riesgos laborales y proteger la seguridad y salud de los trabajadores y usuarios de la entidad.

La capacitación en la construcción de infraestructura vial debe impartirse en todos los niveles de la organización: dirección, supervisores y obreros.

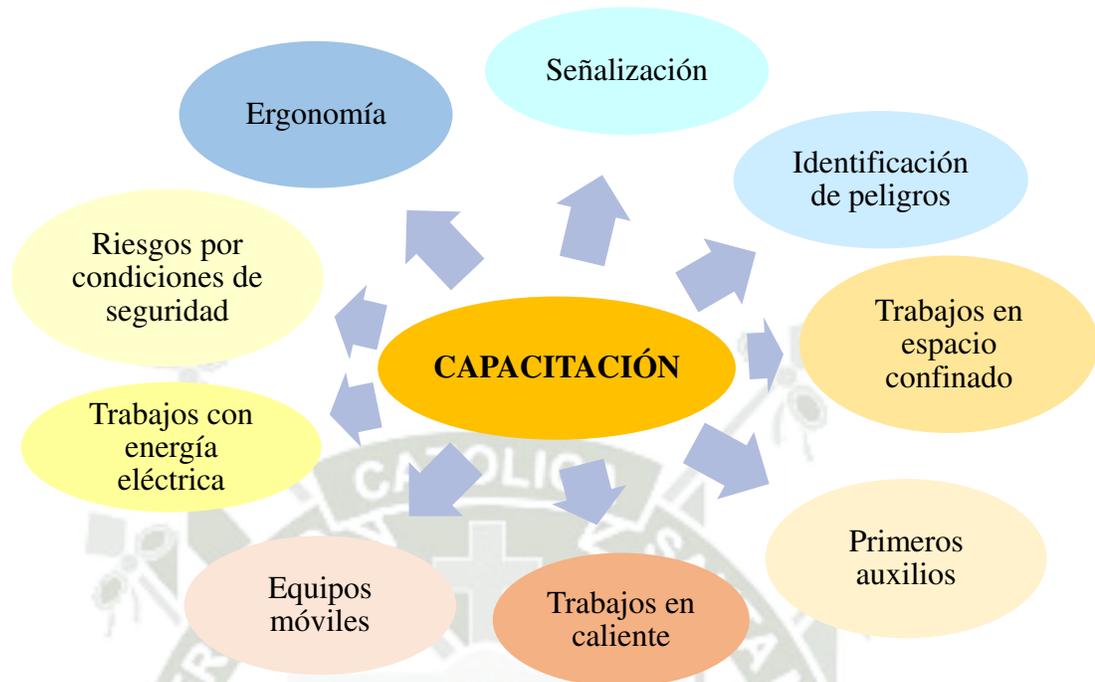
Quizás también sea necesario capacitar a los subcontratistas y sus trabajadores en los procedimientos de seguridad de la obra, ya que distintos equipos de obreros especializados pueden afectar su seguridad mutua.

Para ello, en cuanto al contenido de las capacitaciones se desarrollará principalmente los correspondientes temas: a) Funciones del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y/o Supervisor, b) Detección de peligros, valoración de riesgos e implementación de controles, c) Inspecciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, d) Investigación de Accidentes de Trabajo, e) Riesgos Ergonómicos en el trabajo, f) Riesgos Psicosociales en el trabajo, g) Preparación ante situaciones de Emergencias, y h) Primeros Auxilios ante situaciones de Emergencias.

Consideramos además que, en cuanto a las capacitaciones, es necesario prestar especial atención a trabajadores que tienen puestos clave, por ejemplo: los que manejan equipos de maquinaria pesada o realizan trabajos en caliente, cuyos errores pueden ser especialmente peligrosos para los demás compañeros de trabajo.

Esquema 2

Capacitación de seguridad y salud en el trabajo en la construcción de infraestructura vial



Como bien dice el maestro Guerrero (2015), la capacitación es un proceso estructurado y organizado por medio del cual se suministra información y se proporcionan habilidades a una persona para que desempeñe a satisfacción un trabajo determinado.

5.2. POLÍTICAS Y CONDICIONES MÍNIMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN LA CONSTRUCCIÓN DE INFRAESTRUCTURA VIAL

Las condiciones de trabajo seguras y saludables no se dan por casualidad, es importante que los empleadores implementen una política escrita de seguridad en la organización que delimite las normas de seguridad y salud que se proponen alcanzar.

La política de seguridad tiene como finalidad mantener el más alto nivel de seguridad y bienestar físico, mental y social de cada trabajador en la obra de construcción vial.

Para poder mantener a la obra como un lugar seguro y saludable y trabajar en forma ordenada, el empleador deberá implementar y planificar inspecciones de áreas y puestos de trabajo con el fin de detectar condiciones inseguras o actos inseguros que puedan derivar en daños a las personas, a las instalaciones, o al servicio y/o producto.

La evaluación de riesgos ha de hacerse desde el punto de vista de las instalaciones, y de cada uno de los puestos de trabajo que llevan a cabo la actividad de la misma.

La evaluación de riesgos, debe estar documentada y a disposición del personal, tiene estas fases:

- Identificación de las áreas de actividad.
- Identificación de los puestos de trabajo y las personas que los ocupan.
- Riesgos existentes en los puntos anteriores.
- Resultado de la evaluación y medidas de prevención y protección propuestas.
- Especificación de la metodología seguida para evaluar los riesgos.

Básicamente, el proceso de la evaluación responde a estas tres interrogantes:

¿Existe una fuente de daño?, ¿Quién o qué puede ser dañado? y ¿Cómo puede ocurrir el daño?

Ahora bien, como dice el maestro Creus Sole (2006, p. 295) implementar en una organización un sistema de gestión y prevención de riesgos laborales es un cambio de cultura en la empresa en materia de prevención. El equipo directivo debe asumir la necesidad del cambio y comprometerse con él, como una necesidad estratégica de la empresa y no como el simple hecho de cumplir con la ley de prevención de riesgos laborales.

El referido autor es muy acertado en su comentario, al considerar, que la gestión de riesgo es cuestión de un cambio de cultura, la cual viene dado por el tipo de liderazgo ejercido en la organización y más aún por las estrategias requeridas por la misma; en

este sentido, si los empleadores asumen esas necesidades de cambio acompañado con una clara estrategia, estarán propiciando un cambio positivo que irá más allá de la gestión de riesgos.

Dicho esto, se brindará continuación unos lineamientos sobre las condiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo, que todo empleador del sector de construcción de infraestructura vial debe tomar en cuenta antes, durante y después de una obra.

A. GESTIÓN DE OBRA VIAL

Contar con el libro de incidencias, el mismo que debe estar a disposición del personal.
El Plan de Seguridad y Salud debe encontrarse a disposición dentro de la obra vial.
Nombrar a un vigilante de seguridad dentro de la obra.
Contar con certificación de que se ha impartido formación a los trabajadores.

B. SEÑALIZACIÓN DE OBRA VIAL

Debe existir señalización de entrada a la obra vial.
Debe existir señalización de obligatorio uso del casco.
Señalización de obligatorio uso de botas de seguridad.
Señalización de obligatorio el uso de guantes.
Señalización de prohibido fumar.
Señalización de los equipos de primeros auxilios.
Existir un vallado perimetral.
Existir señalización de los equipos contra incendios.
En caso de presencia de Líneas de Alta Tensión, debe existir señalización.
Señalización de advertencia por presencia de camiones, grúas.
Separación de las zonas de paso de vehículos y peatones.
No debería utilizarse ningún aparato elevador sin que se hayan dispuesto medios o sistemas adecuados de señalización.

C. EQUIPOS DE EMERGENCIA EN LA OBRA VIAL

Existencia de extintores en la obra.
Los extintores deben estar cargados. La etiqueta de mantención no tenga más de 1 año.
Provisión de botiquín en la obra.
El botiquín debe estar equipado de forma adecuada.

Debe exhibirse el listado de teléfonos de emergencia.

D. ACOPIOS

Los acopios de material tienen zona reservada.
Los acopios de tubos o elementos que rueden se protegen de deslizamientos.
Los acopios de material pesado no se apilan en alturas.
Los acopios no obstaculizan el paso de vehículos o personas.

E. EXCAVACIONES

Se adoptan medidas para evitar derrumbamientos en grandes excavaciones.
Se entiban las zanjas con profundidad superior a 1,20 metros.
Se colocan rodapiés o similares para evitar caídas de objetos o invasión de vehículos en la zanja.
Se señala la presencia de zanjas o excavaciones.

F. INSTALACIÓN DE SERVICIOS HIGIÉNICOS

Su instalación debe ser portátiles o fijos con descarga de agua.
Su instalación no debe estar incorporadas a ambientes destinados a descanso.
Deben tener pisos lisos e impermeables.
Iluminación natural y/o artificial y ventilación adecuadas.
Estar a más de 30 metros de distancia de cualquier pozo o zanja.
Ser higienizadas por lo menos una vez por día.

El trabajo en la construcción de obras viales es a menudo polvoriento y sucio; puede además implicar la manipulación de productos químicos y otras sustancias peligrosas, de modo que los obreros deben lavarse las manos y el cuerpo con frecuencia, para impedir que los productos químicos contaminen los alimentos y sean ingeridos durante los refrigerios y comidas, sean absorbidos por la piel o llevados por el obrero a su casa.

Con relación a esto último, el empleador deberá brindar y mantener, sin costo para los colaboradores, ropas y EPP adecuados a los tipos de trabajo y de riesgos, de conformidad con la legislación nacional.

Las ropas y equipos de protección personal deberán ajustarse a las normas establecidas por la autoridad competente.

G. EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

El personal emplea el casco de seguridad para la cabeza.
En la manipulación de objetos cortantes se emplean guantes de seguridad.
El personal emplea calzado de seguridad.
El personal con riesgo de proyección de partículas emplea gafas de seguridad.
El personal de soldadura usa pantalla, delantal, polainas y guantes de seguridad.
El personal con exposición al ruido emplea protección auditiva.
El personal con riesgo de caída en altura emplea cinturones de seguridad.
El personal de manipulación de cargas emplea protección lumbar.

Figura 2

Mameluco del trabajador de construcción de infraestructura vial



Nota. Shutterstock, 2019, (<https://www.shutterstock.com/es/image-photo/traffic-line-painting-workers-white-street-751109392>)

Es obligación del personal de construcción de obras viales portar y cuidar la ropa de trabajo que ha sido dotada por su empleador, para ingresar a trabajar y mientras dure la jornada de trabajo. No se usará prendas de vestir sueltas desgarradas o rotas, ni cadenas de llaveros cerca de maquinarias en movimiento, porque puede ocasionar un accidente de trabajo.

Figura 3

Cascos de seguridad



Nota. Adaptado de Canalizador Vial New Jersey, Visytexx, 2022
(<https://visytexx.com/producto/canalizador-vial-new-jersey/>)

De acuerdo a la OIT (1997):

Los objetos que caen, las cargas izadas por las grúas y los ángulos sobresalientes se dan por todas partes en una obra en construcción de obras viales. Una herramienta pequeña que cae de 10 o 20 m de altura o un derrumbe puede causar lesiones graves, hasta la muerte, si golpea a una persona en la cabeza.

Los cascos de seguridad resguardan la cabeza efectivamente contra gran parte de esos riesgos, y es preciso usar casco constantemente en la obra. Deben usarse cascos aprobados según normas nacionales e internacionales. Asimismo, el barbijo sirve para sujetar el casco y hay que utilizarlo cuando sea necesario. (p. 79)

Figura 4

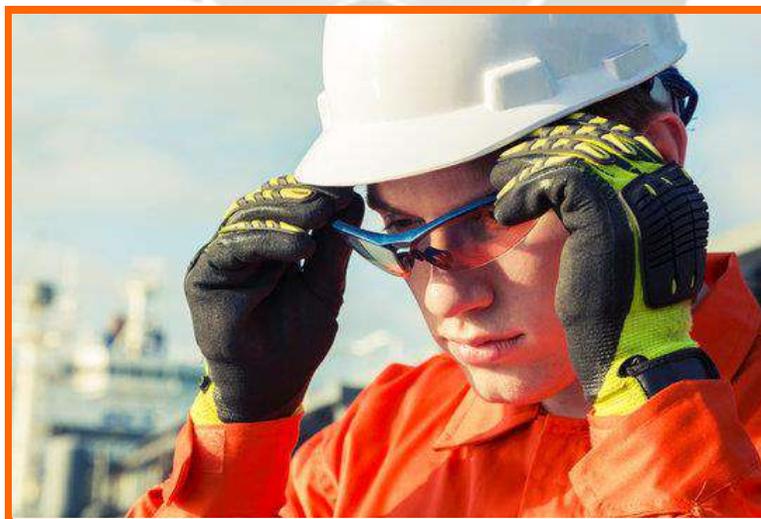
Tipos de protección facial



Nota. Adaptado de Nuevo Casco Evovista, Primer Casco con Protección Ocular, JSP, 2020 (https://www.seguridad-laboral.es/productos/nuevo-casco-evovista-primer-casco-con-proteccion-ocular-facial-de-clase-optica-1_20200210.html)

Figura 5

Tipos de protección para la vista



Nota. Adaptado de Cómo elegir la Protección Ocular adecuada para tu Equipo, Safesite, 2020 (<https://safesitehq.com/es/proteccion-ocular/>)

Los fragmentos y esquirlas, el polvo o la radiación son causa de muchas lesiones de la vista. Los lentes protegen los ojos de impactos de partículas en el ojo, deben de usar los anteojos los trabajadores, que por naturaleza de su labor están expuestos a riesgos que comprometan los ojos.

Figura 6

Tipos de protección para los oídos



Nota. Adaptado de Elementos de Protección en el Trabajo, Prevecon,2018 (<https://prevecon.org/es/169-2/>)

Las ojerías protegen al trabajador que está expuesto a ruidos que sobrepasan los límites máximos permisibles (80 decibeles).

Todo trabajador que por naturaleza de su labor está expuesto a ruidos excesivos se debe de poner la orejera antes de iniciar la ejecución de los trabajos.

Figura 7

Guantes de protección para brazos y manos

Nota. Adaptado de Montaje, Desmontaje y Desarrollo de Ventos, BDNPLUS, 2015(<https://bdnplus.com/curso/montaje-de-instalaciones-feriales/>)

Debido a la facilidad con que pueden lesionarse por error, las manos y las muñecas sufren más accidentes en el sector de la construcción que cualquier otra zona del cuerpo. Sufren heridas abiertas, arañazos, fracturas, luxaciones, esguinces, quemaduras y amputaciones; la mayoría de estas lesiones podrían evitarse con mejores prácticas de trabajo manual, mejores herramientas y el uso de equipos de seguridad adecuados, incluidos guantes o manoplas.

Las afecciones de la piel son muy comunes en la construcción de obras viales. La dermatitis por contacto es la más frecuente de ellas: causa picazón y enrojecimiento de la piel, que se vuelve escamosa y agrietada, y puede llegar a impedir el trabajo. El cemento fresco es uno de los principales peligros para la piel, pero también hay otras sustancias agresivas como el alquitrán y la brea, que pueden causar cáncer de piel por exposición prolongada, los diluyentes de pintura, los ácidos para la limpieza de mampostería y las resinas epoxy.

Figura 8

Tipos de protección para los pies

Nota. Adaptado de Actividades en Mantenimiento Vial, Moro, 2021, (<https://moro.com.pe/actividades-en-el-mantenimiento-vial/>)

Las lesiones de los pies se dividen en dos categorías principales: las causadas por la penetración de clavos que no han sido sacados o doblados en la planta del pie, y las debidas a aplastamiento del pie por materiales que caen.

Ambas pueden minimizarse usando calzado protector. La clase de botas o zapatos de seguridad dependerá de la índole del trabajo, no obstante, todo el calzado protector debe tener suela impenetrable y capellada con una puntera de acero.

Existe actualmente una gran variedad de calzado de seguridad, como, por ejemplo: zapatos de cuero bajos y livianos para trepar; zapatos o botas de seguridad comunes para trabajo pesado; botas altas de seguridad, de goma o plástico, como protección contra las sustancias corrosivas, los productos químicos y el agua.

Figura 9

Tipos de protección respiratoria



Nota. Adaptado de Trabajador Industrial, Freepik, 2010-2022 (https://www.freepik.es/fotos-premium/trabajador-industrial-comprobando-calidad-tejas-fabrica-fabricacion-industria-construccion_23475800.htm)

Todo trabajador expuesto a agentes químicos: polvo, gases, vapores en su ambiente de trabajo, usarán equipo de protección del sistema respiratorio las mismas que serán de tipo apropiado y conforme a las Normas Técnicas Nacionales.

6. LA RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR Y LA DELEGACIÓN DE FACULTADES PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES EN LA CONSTRUCCIÓN DE INFRAESTRUCTURA VIAL

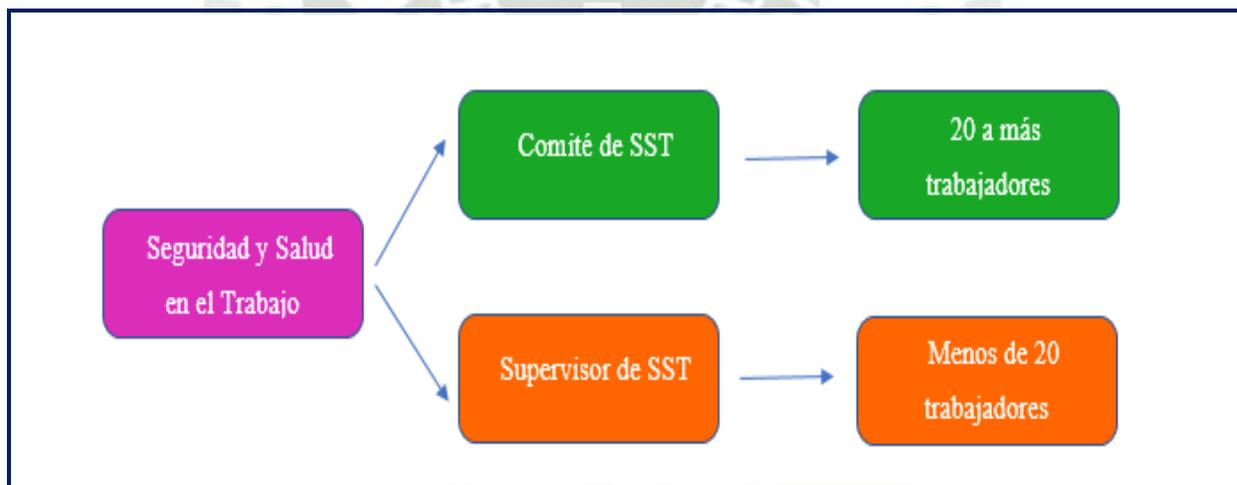
Como bien se ha señalado, el empleador es el responsable de la prevención de accidentes de trabajo y la seguridad de sus colaboradores. En tal sentido, tendrá bajo su dirección personal idóneo y especializado para hacer cumplir el marco normativo de seguridad y salud en el trabajo en obra.

A. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y/O SUPERVISOR

La conformación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, es de carácter obligatorio para entidades con más de 20 colaboradores o más, mientras que aquellos empleadores que cuenten con menos de 20 colaboradores, deben tener un supervisor de SST.

Esquema 2

Conformación del comité y supervisor de seguridad y salud en el trabajo



El Esquema N° 2, muestra la conformación del Comité o Supervisor de SST, que es el encargado de revisar y valorar los reportes de incidentes, así como las acciones correctivas propuestas. También cumple con la función de participar en la investigación de accidentes o incidentes, y asegurar que las acciones que se consideren sean las apropiadas y no manifiesten un riesgo nuevo.

B. GERENTE VIAL / RESIDENTE DE OBRA

Posee responsabilidad de:

- Implementar el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, antes del inicio de los trabajos contratados, así como garantizar el fiel cumplimiento en todo lo que dure la ejecución de la obra.
- Colocar en un lugar visible el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y entregar una copia a los representantes de los trabajadores.
- Brindar las facilidades para que se consideren las acciones necesarias para suprimir, prevenir, supervisar o mermar los peligros y riesgos detectados como motivos de accidentes / incidentes para confirmar su cumplimiento.
- Revisar y valorar los reportes de accidentes / incidentes, así como las acciones correctivas propuestas.
- El jefe de obra es responsable de brindar el personal y otros recursos requeridos para ejecutar efectivamente este proceso.

C. JEFE DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Es el responsable de:

- Inspeccionar los registros involucrados en el reporte e investigación de accidentes / incidentes.
- Dar seguimiento de las actividades de prevención y corrección a ejecutar.
- Llevar y mantener actualizado de forma mensual los correspondientes formatos: Registro de accidentes / incidentes o Consolidado de incidentes o Reporte preliminar de accidentes.
- Anunciar por medio de comunicación electrónica a los integrantes del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Exhibir en la Reunión mensual del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, un consolidado de investigaciones de accidentes / incidentes sucedidos en la obra.

D. SUPERVISOR DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Es el responsable de:

- Comunicar, asesorar y asegurar el cumplimiento de los lineamientos detallados en el procedimiento presente.
- Informar de forma obligatoria de la totalidad de accidentes / incidentes sucedidos en la obra, vía electrónica a: Residente de Obra, Jefe de SST, Médico ocupacional.
- Encargado de frente de trabajo.
- Efectúa el formato de difusión de accidente / incidente y lo transfiere a la totalidad del personal en la obra.

E. INGENIEROS DE FRENTE DE CAMPO

Son los responsables de:

- Fomentar el reporte de incidentes sucedidos en su frente de labores.
- Colaborar en la investigación de accidentes / incidentes.
- Plantear las acciones preventivas y correctivas a ejecutar.

6.1. DOCUMENTOS Y REGISTROS EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La organización de la seguridad en una obra en construcción vial, dependerá del tamaño de la misma, del sistema de empleo y de la manera en que se organiza el proyecto.

Es preciso llevar registros de seguridad y sanidad que faciliten la identificación y resolución de los problemas de esa índole.

A continuación, presentamos el contenido mínimo de los registros de seguridad y salud en el trabajo que debe implementar todo empleador del sector construcción – infraestructura vial.

Tabla 11

Registros de seguridad y salud en el trabajo

TIPO DE DOCUMENTO	DESCRIPCIÓN
DOCUMENTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> a) La política y objetivos en materia de seguridad y salud en el trabajo. b) El Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo. c) La identificación de peligros, evaluación de riesgos y sus medidas de control. d) El mapa de riesgo. e) La planificación de la actividad preventiva. f) El Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.
REGISTRO	<ul style="list-style-type: none"> a) Registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes, en el que deben constar la investigación y las medidas correctivas. b) Registro de exámenes médicos ocupacionales. c) Registro del monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos. d) Registro de inspecciones internas de seguridad y salud en el trabajo. e) Registro de estadísticas de seguridad y salud. f) Registro de equipos de seguridad o emergencia. g) Registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia. h) Registro de auditoría

Nota. Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado con Decreto Supremo N° 005-2012-TR. artículo 32 y 33.

En el Cuadro N° 11 detalla los formatos de los registros del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en el sector construcción – infraestructura vial, y a la vez estipula el plazo legal de conservación de los referidos documentos que debe cumplir todo empleador.

7. ACCIDENTES DE TRABAJO

7.1. ASPECTOS GENERALES

Uno de los mayores problemas que son arrastrados desde el pasado por las empresas o centros de trabajo son los accidentes laborales, los cuales pueden aparecer en distintas formas siendo no solo un problema del pasado, sino un problema que permanece en la actualidad, al existir distintas formas de accidentes laborales estos van a depender de la actividad de trabajo, del lugar de trabajo e incluso va depender de la forma en como los países actúan frente a estos problemas a través de sus políticas.

7.2. DEFINICIÓN DE ACCIDENTE DE TRABAJO

Existen varias definiciones del término "accidente laboral", las cuales se presentan a continuación.

Abdul Raouf (2001) define al accidente de trabajo como: “Sucesos imprevistos que producen lesiones, muertes, pérdidas de producción y daños en bienes y propiedades” (p. 2254).

Urban Kjellén (2001) define al accidente de trabajo como: “Un efecto anormal o no deseado de los procesos desarrollados en un sistema industrial, o como algo que no funciona como estaba previsto” (p. 2272).

López y Blasco (2019) siguiendo la legislación española en materia de seguridad social, el accidente laboral se define como “cualquier lesión física que un trabajador sufra como resultado directo o indirecto del trabajo que realiza para otra persona” (p. 32).

Conforme con Campos (2012) el accidente de trabajo es:

Un accidente laboral se refiere a cualquier evento repentino que ocurra durante o en relación con el trabajo y que resulte en una lesión orgánica, una alteración funcional o la muerte del trabajador. Además, se considera como accidente laboral aquel que ocurre en la ejecución de órdenes del empleador o en la realización de una tarea bajo su autoridad, incluso si ocurre fuera del lugar y horario de labores.

También se toma en consideración el accidente laboral aquel que ocurre en el traslado de los colaboradores desde su lugar de residencia hasta su lugar de trabajo o viceversa, siempre y cuando el transporte sea proporcionado por el empleador. (p. 4).

Según Cabanellas (2001) es: “Se entiende por accidente laboral a cualquier acontecimiento inusual que resulte de una fuerza inesperada y repentina, que ocurra durante el trabajo o en relación con él, y que cause daños físicos o funcionales temporales o permanentes en el organismo del trabajador” (p.18).

Por tanto, el accidente laboral se define por la circunstancia de que el evento dañino afecta al trabajador mientras realiza sus tareas en beneficio del empleador. Esta definición ha sido adoptada por la OIT (2004), que lo define como un "acontecimiento que ocurre durante el trabajo o en relación con él y que causa: a) Lesiones profesionales mortales, o b) Lesiones profesionales no mortales” (párr. 9).

De igual forma, la Decisión 584, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, detalla el accidente de trabajo en los términos correspondientes:

Se considera accidente laboral cualquier evento súbito que ocurra como resultado del trabajo o en vinculación con él, y que cause daño físico, alteración funcional, discapacidad o muerte al trabajador. También se considera accidente laboral aquel que se genera en la ejecución de órdenes del empleador o de una tarea bajo su autoridad, incluso si ocurre fuera del lugar y horario de labores.

Las leyes de cada nación pueden establecer su propia definición de accidente laboral en relación a aquellos que ocurran durante el traslado de los colaboradores desde su lugar de residencia hacia su lugar de trabajo o viceversa (Comunidad Andina, 2004, artículo 1).

Cuando se habla de accidentes es necesario aclarar el termino Incidente, según la definición del Decreto Supremo N° 055-2010-EM “Suceso inesperado vinculado con el trabajo que puede o no resultar en perjuicios a la salud. En el sentido más extenso, incidente abarca toda clase de accidente de labores”. Para la Norma OHSAS 18001 incidente es todo “suceso relacionado con el trabajo en el cual ocurre o podría haber ocurrido un daño, un deterioro de la salud (sin tener en cuenta la gravedad)”.

Entonces, un accidente sería considerado como un incidente en el que existe un daño o una lesión a la persona y un Cuasi Accidente será considerado como un incidente en el que no hubo un daño a la persona, pero si la posibilidad que se genere un daño sobre el trabajador.

En el marco de la legislación en vigor, el glosario de términos incluido en el Reglamento proporciona la siguiente definición de accidente laboral:

Un accidente laboral se define como un evento repentino que ocurre como resultado del trabajo o en relación con él, y que produce una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte del trabajador. También se considera como accidente laboral aquel que ocurre durante la ejecución de órdenes del empleador o de una tarea bajo su autoridad, incluso si ocurre fuera del lugar y horario de trabajo (Congreso de la República, 2012).

En el ámbito de la legislación actual, el Decreto Supremo N.º 003-98-SA que admite las Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR), publicado en el *Diario Oficial El Peruano* el 14 de abril de 1998, incluye en su artículo 2.1 la definición de accidente de trabajo, que se presenta a continuación:

Se concibe por accidente de labores toda lesión orgánica o perturbación funcional que se produce en el trabajo o como consecuencia del mismo bajo la acción inesperada, accidental o esporádica de una fuerza externa, violenta y súbita que actúa sobre la persona del trabajador o como consecuencia de su propio esfuerzo. (Presidencia de la República, 1998)

Además, el SCTR establece que los siguientes eventos también se consideran como accidentes laborales, según lo establecido en su artículo 2.2:

- a. Un accidente laboral se produce cuando se ejecutan órdenes de la entidad empleadora o bajo su autoridad, incluso si ocurre fuera del centro y horario de trabajo.
- b. Se considera accidente laboral aquel que se produce antes, durante o después de la jornada laboral, o durante las interrupciones del trabajo, si el trabajador se encuentra en cualquier centro de trabajo de la entidad empleadora por razón de sus obligaciones laborales, aunque no se trate de un centro de trabajo de riesgo o no esté realizando actividades relacionadas con el riesgo contratado.
- c. Se considera accidente laboral aquel que ocurre durante la ejecución del trabajo y es causado por la entidad empleadora, sus representantes o un tercero (Presidencia de la República, 1998).

Las definiciones contenidas en el texto del SCTR son especialmente relevantes en los casos de pensión relacionados con el trabajo de riesgo, pero también pueden ser utilizadas como herramienta de interpretación en casos laborales que no se refieran a temas de pensiones.

Además, es importante señalar que, como se ha mencionado previamente, un accidente ocurrido durante el traslado del trabajador desde o hacia su lugar de trabajo no se considera un accidente laboral, salvo en los casos excepcionales en los que la normativa exprese lo contrario.

7.3. ELEMENTOS DEL ACCIDENTE DE TRABAJO

De la definición de accidente de trabajo se desprende que en este convergen tres elementos: elemento objetivo, elemento subjetivo y elemento causal.

7.3.1. ELEMENTO OBJETIVO

La lesión y el incidente que la causó constituyen la parte objetiva del accidente laboral. Para establecer que se ha producido un daño indudable a la integridad personal del trabajador, deben identificarse ambos.

- a. **La instantaneidad o suceso repentino**, Esto implica que el evento que produce el accidente ocurre en un lapso de tiempo muy corto, de forma repentina; sin embargo, esto no indica que las consecuencias deban ser visibles de forma inmediata.

Es el "incidente repentido" que causa el daño constitutivo de accidente de trabajo (Decreto Supremo 005-2012-TR, Glosario de Términos). Se toma en consideración como el hecho que causa el daño en ese sentido. Según la Corte Suprema (2016), dicho elemento debe cumplir con dos requisitos: debe existir una causa inmediata y externa (Sentencia. Casación Laboral N° 3591-2016- Del Santa, considerando cuarto). Respecto del primero, debe tratarse de un poder ajeno a la relación del trabajador, es decir, que no provenga de él ni tenga conexión con él. Una fuerza externa podría ser, por ejemplo, un incendio que cobra la vida de un trabajador mientras cumple sus funciones.

En segundo lugar, el hecho causante del perjuicio debe ser inesperado e inmediato, lo que implica que debe producirse repentinamente y ser puramente involuntario. Aunque el hecho causante de la lesión debe producirse instantáneamente, el impacto que tiene en el cuerpo del trabajador puede no ser siempre el mismo.

Así, "la instantaneidad debe restringirse al hecho generador en sí y no a la forma en que opera sobre el cuerpo del trabajador mientras le inflige el daño" (Huancahuari, 2011, p. 161). Por ejemplo, la caída que sufre un trabajador mientras realiza sus tareas es el hecho generador del daño. Sin embargo, los efectos de la caída pueden manifestarse de inmediato (como un traumatismo) o desarrollarse con el tiempo (como cambios cerebrales persistentes o la muerte) (Huancahuari, 2011).

En realidad, esta contingencia se distingue de la enfermedad profesional por la definición de las características del hecho productor del accidente de trabajo. Cuando se trata de la primera, suele ocurrir de manera agresiva, rápida y forzada. La segunda, sin embargo, tiene un evento productor que persiste en el tiempo, lo que significa que la enfermedad se compone con la exposición del colaborador al riesgo durante un lapso medio o largo, que irá perjudicando su salud.

- b. La lesión,** está conformada por los traumatismos internos o externos que experimenta el perjudicado como efecto del suceso, que pueden tener un resultado potencialmente mortal inmediato o a largo plazo.

Los daños futuros o potenciales no pueden considerarse lo mismo que las características del daño, ya que se desconocen. De ahí que el leve sobresalto de un trabajador no se considere un daño (Ávalos, 2017). La anomalía debe estar presente y, por tanto, ser objetivamente demostrable para que exista.

Esto sugiere que la deficiencia se pruebe desde un punto de vista médico, que se conforma de pruebas y otros métodos imparciales. En consecuencia, se considera que el examen médico es la mejor herramienta para demostrar al trabajador que existe un impedimento físico.

Según la Orden Suprema 005-2012-TR, el daño puede traducirse en daño biológico o funcional, incapacidad o incluso la muerte. Esta tipología es establecida por la norma para indicar que las desviaciones de la norma que puedan ocurrir en la labor que atenten contra la integridad de un individuo están comprendidas en este daño. Con ello se reconoce que el derecho a la SST garantiza la protección frente a cualquier menoscabo del bienestar de la persona, además de la protección frente a la incapacidad o el daño corporal.

7.3.2. ELEMENTO SUBJETIVO

La amplitud personal del accidente de trabajo, o la cuestión de a quién debe afectar el daño para ser reconocido como tal, se denomina componente subjetivo.

Al respecto, Sánchez (2017) destaca que la subsistencia del vínculo laboral entre el individuo que ha sido víctima del menoscabo y su empleador está directamente relacionada con la calificación de un accidente como laboral. Así, afirma que "se requiere definir antes la acción realizada como relacionada con el trabajo para que se despliegue la protección por accidente de labores" (p. 36).

7.3.3. ELEMENTO CAUSAL: LA RELACIÓN ENTRE EL TRABAJO Y LA LESIÓN

Para que un evento sea considerado un accidente laboral, debe ocurrir "por causa" o "con ocasión del trabajo" (según el Glosario de Términos del Decreto Supremo 005-2012-TR).

Ambas condiciones se diferencian por la relación causal entre el hecho que causó la lesión y el trabajo en sí.

El primer caso se refiere a cuando el trabajo es la causa directa e inmediata del daño, en otras palabras, que si el trabajador no hubiera estado realizando su trabajo, no habría sufrido la lesión. El segundo caso se refiere a cuando el trabajo tiene una influencia indirecta en la lesión, es decir, que aunque no sea el único factor que causó el daño, tuvo un papel importante en su ocurrencia. De forma concisa, Sánchez (2017) detalla el elemento causal de un accidente laboral de la correspondiente forma.

La relación entre el accidente y el trabajo se considera indirecta o mediata si bien la actividad laboral no es la directa causa del accidente, se ha determinado que sin la realización de la labor, el accidente no se habría generado o sus consecuencias habrían sido menos graves (p. 55).

Es fundamental tener en cuenta que la lesión derivada del accidente debe estar relacionada causalmente con la prestación laboral, según lo menciona Sánchez (2017, p. 58). Esto implica que, aunque se permite que el perjuicio no esté directamente relacionado con la actividad laboral, debe haber una conexión indirecta entre ambos. No todos los accidentes que ocurren durante las horas de trabajo se consideran accidentes laborales. Por ejemplo, la muerte natural de un trabajador mientras está trabajando no se consideraría un accidente laboral (Sánchez, 2017, p. 59).

De acuerdo con el Glosario de Términos del Decreto Supremo 005-2012-TR, un accidente laboral puede ocurrir "en la ejecución de órdenes del empleador o en la ejecución de una tarea bajo su autoridad". Esto implica que el evento dañino debe tener lugar mientras el colaborador está realizando las funciones que le han sido asignadas por su empleador. Por lo tanto, el hecho de que el accidente ocurra fuera del lugar de trabajo o fuera de las horas laborales no impide que se considere un accidente laboral.

En cuanto a este tema, la Corte Suprema (2015) ha señalado que un accidente laboral sucede cuando el trabajador está llevando a cabo las tareas directamente relacionadas con su

cargo, así como aquellas que estén relacionadas con él de manera indirecta, como se describe a continuación:

Es esencial que el alcance de la responsabilidad laboral del trabajador no solo se refiera a su actitud para llevar a cabo las tareas asignadas, sino también a todos los comportamientos necesarios para cumplir con sus obligaciones laborales. Esto podría incluir actividades de capacitación u otras impuestas por el empleador como parte de su autoridad de supervisión (como se estableció en la sentencia de la Casación Laboral N° 11947-2015-Piura, en el decimosexto considerando).

En este sentido, Avalos (2017) destaca que lo fundamental es que el colaborador esté bajo las órdenes de la entidad, realizando las tareas asignadas y cualquier otra tarea necesaria para cumplir con su labor. Por lo tanto, los accidentes ocurridos durante un evento deportivo o una fiesta de fin de año de la empresa no se considerarán dentro de este ámbito, ya que en dichos eventos no existe una relación de subordinación entre el empleador y el trabajador, y su participación no contribuye a la realización de las tareas laborales del trabajador.

7.4. CLASES DE ACCIDENTES DE TRABAJO

Existen diversas formas de clasificar los accidentes laborales, pero con el fin de ser más prácticos, nos enfocaremos en la definición que se describe en el glosario de términos del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (LSST), aprobado con Decreto Supremo N° 005-2012-TR. De acuerdo con este glosario, los accidentes laborales pueden manifestarse de las siguientes maneras:

1. **Accidente leve:** Se trata de un acontecimiento en el cual la lesión producida, según la valoración médica, exige que el trabajador tenga un breve periodo de descanso y pueda regresar a sus tareas habituales como máximo al día siguiente.
2. **Accidente incapacitante:** Se refiere a un acontecimiento en el cual la lesión resultante, según la valoración médica, obliga al trabajador a tomar un descanso y a tener una ausencia justificada del trabajo y tratamiento.

Los accidentes laborales se pueden clasificar según el grado de incapacidad que presenten:

- 2.1. **Total temporal:** *Cuando la lesión causa la imposibilidad temporal del trabajador para utilizar su cuerpo, se le brindará tratamiento médico hasta que se recupere completamente.*
- 2.2. **Parcial permanente:** *La incapacidad parcial anatómica o funcional ocurre cuando la lesión ocasiona la pérdida de una porción de un miembro u órgano, o de algunas de sus funciones.*
- 2.3. **Total, permanente:** *La incapacidad total anatómica o funcional se define como la pérdida total de un miembro u órgano, o de sus funciones, lo cual incluye la amputación del dedo meñique.*
3. **Accidente mortal:** Se trata de un acontecimiento en el que las lesiones ocasionan la muerte del trabajador. A efectos estadísticos, se debe tener en cuenta la fecha en que se produce el fallecimiento.

7.5. CAUSAS DE LOS ACCIDENTES

Existen diversas teorías sobre las causas de los accidentes laborales, sin embargo, para el propósito de este análisis se aceptarán como válidas las causas listadas en el glosario de términos del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (RLSST), aprobado con Decreto Supremo N° 005-2012-TR. Dicho glosario identifica las correspondientes causas:

Causas de los accidentes: Las causas de un accidente laboral son eventos o circunstancias que están relacionados entre sí y que se combinan para generar dicho accidente. Estas causas se clasifican en dos categorías:

1. **Falta de control:** Estas causas corresponden a las deficiencias o fallos en la gestión del empleador o del servicio, así como en la supervisión de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, lo que podría originar condiciones inadecuadas y riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.
2. **Causas básicas:** Estas causas engloban los factores personales y los relacionados con el trabajo:

- 2.1. Factores personales:** Estos factores corresponden a las limitaciones en la experiencia, fobias y tensiones que puedan estar presentes en el trabajador.
- 2.2. Factores del trabajo:** Estos factores hacen referencia al propio trabajo, así como a las condiciones y el entorno en el que se desarrolla, tales como la organización, los métodos, los ritmos, los turnos de trabajo, la maquinaria, los equipos, los materiales, los dispositivos de seguridad, los sistemas de mantenimiento, el ambiente, los procedimientos, la comunicación, entre otros.
- 3. Causas inmediatas:** Se refiere a aquellas situaciones que son consecuencia de acciones o condiciones que no cumplen con los estándares necesarios o requeridos.
- 3.1. Condiciones subestándares:** se refieren a cualquier situación en el entorno laboral que puede provocar un accidente.
- 3.2. Actos subestándares:** se refieren a cualquier acción o práctica equivocada llevada a cabo por un colaborador, que puede provocar un accidente.

CAPÍTULO III

LA RESPONSABILIDAD CIVIL EN LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y LA TUTELA RESARCITORIA DE INDEMNIZACION DE DAÑOS Y PERJUICIOS

1. ASPECTOS GENERALES

1.1. LA RESPONSABILIDAD JURÍDICA

Según la explicación de Vélez (2015), el concepto de responsabilidad jurídica se basa en 2 elementos principales: el individuo además de la sanción jurídica.

En cuanto al primer elemento, en general, todas las normas jurídicas o acuerdos contractuales establecen órdenes o prohibiciones para las personas, con el fin de que cumplan o se abstengan de cumplir ciertas obligaciones de acuerdo con los términos establecidos.

En relación al segundo elemento, éste se aplica cuando las personas mencionadas incumplen su obligación de manera incorrecta o se abstienen de hacerlo, lo que resulta en que el ordenamiento jurídico ordene que se les prive o límite de un bien como castigo, y/o que se reparen las consecuencias de su conducta (Vélez, 2015).

De este modo, cualquier acción que vaya en contra de las regulaciones será considerada como un comportamiento ilegal, lo que dará lugar a que se tomen medidas represivas contra el infractor, en conformidad con lo detallado en la ley.

Basándose en esto, se puede definir la responsabilidad como sigue:

La responsabilidad jurídica se refiere al estado legal en el que una persona está sujeta a la penalidad establecida por una normativa jurídica que le ha sido dirigida, debido a la violación de un mandato o prohibición establecido por esa norma, ya sea por su propia acción o por la acción de otro individuo (p. 148)

La importancia de la responsabilidad jurídica radica en que garantiza que las obligaciones establecidas por la ley o los acuerdos puedan ser exigidas, de modo que el incumplimiento de estas se manifieste en una sanción jurídica. Por esta razón, se considera que

esta figura es ejecutable a todos los ámbitos del derecho y a todas las disciplinas que lo conforman (Vélez, 2015).

La sanción jurídica no posee únicamente como objetivo la represión o el castigo del individuo que ha infringido la normativa, como se puede apreciar en la figura de la responsabilidad jurídica.

En términos generales, se entiende que la responsabilidad jurídica se refiere a la sanción que se impone a un sujeto que ha violado una norma legal en las esferas penal o administrativa. Sin embargo, según Francesco Carnelutti, (como se citó en Vélez, 2015), esta sanción también puede ser aplicada en el ámbito civil, con la particularidad de que en este caso tiene un carácter reparador para la víctima del acto ilícito y punitivo para el responsable. De este modo, se puede concluir que la finalidad de la responsabilidad jurídica en general es la de reparar el daño ocasionado por la conducta contraria a la norma (Vélez, 2015).

En el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo (SST), la responsabilidad legal se encuentra definida en normas internacionales como la Decisión 584, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, que exige a los países miembros tomar medidas para castigar a los individuos que infrinjan las normas de SST.

En consonancia con esto, la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece que cuando el empleador incumple con su deber de seguridad, es responsable tanto administrativa como penal y civilmente.

Cada una de estas ramas de la responsabilidad civil se estructura de acuerdo a los principios y objetivos que rigen su régimen. En los 2 casos primeros, la responsabilidad tiene como objetivo sancionar al empleador que ha incumplido con sus obligaciones de seguridad y salud en el trabajo, ya sea por poner en peligro los derechos de los trabajadores o por causar daños. En el tercer caso, el objetivo es proporcionar una indemnización completa por los daños sufridos por el trabajador debido al incumplimiento del empleador en materia de seguridad.

1.2. LA RESPONSABILIDAD CIVIL

Según Osterling y Castillo (2008), las obligaciones se componen de dos elementos distintos: la deuda y la responsabilidad. La deuda implica la obligación del deudor de cumplir con una prestación a favor del acreedor, con el objetivo de satisfacerlo.

La coacción sobre el deudor para reparar los daños al acreedor como resultado del incumplimiento de una obligación, constituye la segunda forma de responsabilidad civil. En este caso, la responsabilidad depende de la existencia de una obligación previa que evidencie la ejecución forzada. Según Arnau (2008), la responsabilidad solo puede ser justificada por la existencia de un deber jurídico previo. En otras palabras, la responsabilidad surge porque existe o ha existido una obligación de cumplir con algo” (p. 20).

El Tribunal Constitucional, en relación a la responsabilidad civil, explica:

La responsabilidad civil tiene como objetivo principal compensar los daños sufridos por las personas en su vida cotidiana, ya sea que se deban al no cumplimiento de una obligación voluntaria, puntualmente contractual, o a una conducta que no involucre ningún vínculo obligatorio entre las partes (Sentencia. Expediente N° 0001-2005-PI/TC: décimo séptimo fundamento).

En cuanto a la responsabilidad civil, según Arnau (2008), la compensación por parte del deudor está condicionada a que exista un daño en el acreedor debido al incumplimiento de la obligación. La finalidad de la responsabilidad en este ámbito es restablecer la situación anterior al perjuicio causado, lo que implica que la obligación de reparar del deudor se limita a que el acreedor vuelva a la situación en la que se encontraba antes del daño.

Según la definición de Espinoza (2002), la responsabilidad civil es una técnica legal para proteger los derechos o situaciones jurídicas y tiene como objetivo hacer que el responsable (no necesariamente el autor) repare los daños causados. Él afirma que la responsabilidad civil es una técnica de tutela civil (p. 29).

Por otro lado, los autores llegan a coincidir en que la responsabilidad civil es una institución jurídica que protege a la víctima de un perjuicio, garantizando que ella sea completamente compensada por parte de la persona responsable del mismo.

Por lo tanto, se puede decir que la responsabilidad se refiere a la situación en la que una persona experimenta las consecuencias desfavorables previstas por una norma y que se le imponen como resultado de un determinado hecho. Estas consecuencias desfavorables reflejan la respuesta del sistema jurídico frente a un hecho que se considera legalmente censurable, ya que afecta a intereses ajenos o a la colectividad en general.

En el ámbito particular de los accidentes laborales (y también de las enfermedades profesionales), es evidente que nuestro sistema jurídico rechaza la ocurrencia de dichas situaciones. De hecho, existe un conjunto de normas de prevención de riesgos laborales destinadas a evitar estos eventos, las cuales fueron recientemente consolidadas por medio de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Esta situación obedece a que, de un tiempo a esta parte, se viene identificando cifras cuantiosas relacionadas con los accidentes de trabajo a nivel mundial. Así, la OIT ha documentado que cada 15 segundos, un colaborador fallece debido a accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo, o 160 trabajadores sufren un accidente.

Aunque el centro de la preocupación, como es lógico, se encuentra en la prevención de la siniestralidad laboral, la responsabilidad civil-patronal ocupa también un espacio importante en el sistema de seguridad y salud en el trabajo. Así pues, la función resarcitoria de la responsabilidad civil, a nuestro parecer, puede operar no solo cuando existe incumplimiento de parte del empleador respecto a las coberturas previsionales respectivas, sino también de forma complementaria cuando esta sea insuficiente para reparar un daño.

Un típico ejemplo de este supuesto es el relativo al resarcimiento por daños moral ante un accidente de trabajo.

De ahí que, resulta relevante para las relaciones laborales las reglas aplicables respecto al criterio de imputación en la determinación de la responsabilidad civil por accidentes de labores.

1.3. LA EVOLUCIÓN NORMATIVA DE LA RESPONSABILIDAD POR LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

En nuestro país, el seguro de accidentes laborales se originó a partir de la Ley N° 1378, Ley de Accidentes de Trabajo de 1911, la cual estableció la responsabilidad objetiva por los daños generados de estos accidentes. Esta ley contemplaba 2 tipos de indemnización: una renta vitalicia para incapacidades permanentes (totales o parciales), y subsidios en incapacidades temporales (absolutas o parciales).

El Decreto Ley N° 18846 de 1971 y su Reglamento admitido por el Decreto Supremo N° 002-72-TR de 1972, también fueron importantes hitos en la historia del seguro contra accidentes laborales en nuestro país.

Esta regulación se extendía a los trabajadores y cubría no solo las situaciones de accidentes laborales, sino también de enfermedades relacionadas con el trabajo, basándose en la responsabilidad objetiva del riesgo generado en la producción de accidentes de labores. El seguro contra accidentes de labores era de naturaleza pública y cubría tanto los gastos de atención médica como las prestaciones por invalidez o muerte derivadas de la contingencia producida, ya sea un accidente laboral o enfermedad profesional.

Conforme con las normativas establecidas en el Decreto Ley N° 18846, se permitía solicitar una compensación por daños y perjuicios en el ámbito judicial ordinario si el accidente laboral o enfermedad profesional se había producido debido a un acto intencional, negligencia o culpa por parte del empleador. Por lo tanto, la primera disposición general del reglamento del Decreto Ley N° 18846 detallaba lo anteriormente mencionado:

“Si la Caja Nacional de Seguro Social proporciona las prestaciones que establece el presente Reglamento, el empleador queda exonerado de cualquier otra compensación relacionada con el mismo accidente o enfermedad profesional. Sin embargo, si el riesgo se produce debido a un acto intencional, negligencia o culpa del empleador o sus representantes, o de un tercero, la Caja Nacional de Seguro Social tomará medidas para recuperar el monto de las prestaciones otorgadas. Además, la víctima o sus beneficiarios

pueden emprender acciones legales para obtener compensaciones por daños y perjuicios según el derecho común”.

El mencionado precepto implicaba que la regla general era la incompatibilidad entre el seguro de accidentes laborales y la demanda de indemnización por daños y perjuicios en el ámbito judicial ordinario, excepto en el caso en que el empleador hubiera actuado con dolo o culpa. En este último supuesto, se permitía expresamente al trabajador que reclamara la indemnización por daños y perjuicios ante el fuero común. Según la observación realizada por Gonzales respecto de esta disposición:

“Tal vez se pensaba que, al existir una protección de responsabilidad civil objetiva a través del Seguro Social, la cual se basa en la seguridad y la equidad, no había lugar para la responsabilidad civil. Solo en caso de que el empleador actuara con dolo o culpa, se requeriría que este asumiera las consecuencias de restituir al Seguro Social el monto de las prestaciones y también de enfrentar la responsabilidad civil de acuerdo con las leyes comunes”.

El Código Civil Peruano de 1936 mantuvo la costumbre legislativa de su predecesor al incluir un artículo similar en relación a la responsabilidad extracontractual. Este artículo establece que cualquier persona que, mediante sus acciones, negligencia o imprudencia, cause daño a otra, tiene la obligación de indemnizarla (Código Civil Peruano, 1936, artículo 1136).

Cabe precisar que, si bien la codificación del Código Civil Peruano de 1936 establecía algunos supuestos de responsabilidad objetiva, no reguló un criterio sobre responsabilidad por riesgo, la cual se pudiese aplicar a los supuestos de accidentes de trabajo.

La normativa actual referente a la protección por accidentes laborales está establecida en la Ley N° 26790, también conocida como la Ley de la Modernización de la Seguridad Social en Salud. Esta ley aborda la invalidez como una contingencia cubierta por la seguridad social y su Reglamento, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 009-97-TR, en conjunto con el Decreto Supremo N° 003-98-SA, se enfoca específicamente en las prestaciones previsionales que se brindan a los trabajadores de empresas que realizan actividades de alto riesgo en casos de enfermedades profesionales o accidentes laborales.

El artículo 88 del Reglamento de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud (15 de mayo de 1997), detalla que en caso de accidentes laborales, si una entidad efectúa acciones de riesgo no se registra en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, no contrata el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) para todos sus colaboradores o contrata coberturas insuficientes, será responsable por el costo de las prestaciones que brinden las entidades estatales (Essalud y ONP) al colaborador, sin importar su responsabilidad civil ante el colaborador y sus beneficiarios por los daños además de perjuicios causados. Esto se refiere a la probabilidad de que un colaborador demande una compensación por daños y perjuicios debido a la responsabilidad civil en caso de accidentes laborales.

Es importante destacar que la falta de cumplimiento de la normativa de seguridad social no es el único motivo para demandar una compensación, ya que también es posible hacerlo en el caso de que la cobertura del seguro de accidentes laborales sea insuficiente.

Para empleadores que no realizan actividades peligrosas, se estipula que si no cumplen con sus obligaciones de cotización al Seguro Social de Salud (el cual cubre los accidentes laborales en este caso), EsSalud otorgará las prestaciones correspondientes y buscará recuperar el pago de dichas prestaciones por parte del empleador.

Además, en el derecho común, el Código Civil Peruano (1984) establece dos criterios generales de responsabilidad: la responsabilidad contractual y la responsabilidad extracontractual.

El Código Civil Peruano, respecto a la responsabilidad contractual, detalla que la imputación por daños y perjuicios depende de la culpabilidad del responsable, que puede ser intencional (dolo), por una falta grave (culpa inexcusable) o por una falta leve (culpa leve) (Código Civil Peruano 1984, artículo 1321)

Por otro lado, en la responsabilidad extracontractual, la imputación subjetiva, se determina por la responsabilidad por riesgo (Código Civil Peruano 1984, artículo 1970)

Esto significa que, si alguien causa daño a otra persona a través de un bien o actividad peligrosa, está obligado a repararlo”.

La Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (26 de julio de 2011) Normas Legales N° 448694, Diario Oficial El Peruano 20 de agosto de 2011, regula actualmente la SST para todos los trabajadores. Uno de los principios fundamentales de esta ley es la responsabilidad, lo que implica que el empleador es responsable por las consecuencias económicas, legales y de cualquier otra índole que se deriven de un accidente o enfermedad que sufra un trabajador mientras desempeña sus funciones, en concordancia con las normativas vigentes”.

Respecto al pago de la compensación por la responsabilidad patronal, el artículo 53 de la LSST detalla lo correspondiente:

“Si el empleador no cumple con su responsabilidad de prevenir accidentes laborales y enfermedades profesionales, se generará la obligación de otorgar una indemnización a las víctimas o a sus familiares en caso de que ocurran. En el caso de que se compruebe durante una inspección que un trabajador ha sufrido daños, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) determinará la cantidad de compensación que se debe pagar”.

El artículo 94 del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (LSST), admitido por Decreto Supremo N° 005-2012-TR, complementa lo anteriormente mencionado al señalar que para que se cumpla con la compensación establecida en el artículo citado anteriormente, debe haber una vinculación de causalidad entre el perjuicio sufrido y el no cumplimiento por parte del empleador de las normativas de SST.

Estos preceptos permiten con claridad que el empleador podría ser responsable de pagar una compensación por los daños y perjuicios ocasionados por accidentes laborales.

En consecuencia, la norma establece que el MTPE debe determinar la compensación correspondiente una vez que se haya verificado el daño. Esto significa que si el MTPE no lleva a cabo dicha verificación (y por lo tanto no determina el pago de compensación), es posible que la indemnización por responsabilidad patronal sea establecida mediante una demanda legal de indemnización por daños y perjuicios.

En la actualidad, ya que el MTPE no está haciendo la determinación administrativa de la compensación por daños y perjuicios a colaboradores, estos poseen el derecho de acudir a la vía judicial para exigir la compensación correspondiente al empleador por los daños sufridos.

1.4. TIPOS DE RESPONSABILIDAD CIVIL EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO PERUANO

En el derecho peruano, la responsabilidad civil se clasifica en dos categorías: la responsabilidad contractual y la responsabilidad extracontractual, las cuales se distinguen por el origen del perjuicio que debe ser indemnizado (Taboada, 2003).

1.4.1. RESPONSABILIDAD CIVIL CONTRACTUAL

Tal como se mencionó anteriormente, la responsabilidad civil se origina a partir de una obligación impuesta a una persona que había establecido previamente un acuerdo contractual con otra parte y que no ha cumplido con su deber de dar, hacer o no hacer de acuerdo con dicho acuerdo. El vínculo jurídico que une a las partes contratantes se establece a través de su mutuo acuerdo de voluntades, lo que da lugar a diversas obligaciones. De este modo, debido al carácter voluntario de esta relación, surge la responsabilidad de compensar cualquier daño causado por el incumplimiento de las obligaciones de los contratantes.

La culpa contractual se refiere a una infracción de una obligación específica y previamente establecida que surge del acuerdo entre las partes contratantes. Esto significa que una de las partes ha violado sus obligaciones establecidas en el convenio previo (Bustamante, 1987, p.71).

La responsabilidad civil por incumplimiento contractual se presenta en dos casos de daño específicos. En primer lugar, cuando la prestación acordada no se cumple en su totalidad o se cumple de manera parcial, tardía o defectuosa, lo que equivale a un incumplimiento parcial de la obligación. En segundo lugar, cuando se produce la mora, es decir, el incumplimiento de una obligación que está directamente relacionada con la prestación principal y que se refiere al compromiso de llevar a cabo dicha prestación en un plazo determinado previamente acordado (De Trazegnies, 1988, p.420).

El objetivo principal de la responsabilidad contractual es salvaguardar los intereses legítimos del acreedor que espera que se cumplan las obligaciones pendientes. Las disposiciones legales que rigen esta responsabilidad se encuentran en el Libro VI sobre las Obligaciones del Código Civil Peruano de 1984, específicamente en el Título IX que se refiere a la inobservancia de obligaciones. Los artículos que regulan esta materia van desde el 1314 hasta el 1332.

En un contrato en el que se establece una obligación, el deudor solo puede eximirse de responsabilidad si logra demostrar que ha actuado diligentemente y ha hecho todo lo posible para cumplir con su obligación, pero aun así se ha presentado una imposibilidad objetiva de cumplimiento debido a una causa que no se le puede atribuir. En resumen, la liberación de la responsabilidad del deudor se basa en la imposibilidad objetiva de cumplimiento, que debe ser ajena a su actuación y no ser previsible.

La responsabilidad contractual se origina cuando una de las partes de un contrato no cumple con las obligaciones que han sido establecidas en los términos acordados, así como en las fuentes de derecho aplicables a la situación específica. En otras palabras, el incumplimiento de las reglas, condiciones o acuerdos establecidos en una relación contractual es la base de la responsabilidad contractual, ya que se refiere a la violación de los deberes estipulados en el contrato.

La obligación de indemnización en el contexto contractual surge cuando se incumplen los deberes establecidos en el contrato, lo que resulta en la transgresión de los términos acordados y afecta el interés del acreedor. En resumen, la base de la obligación de indemnización en el ámbito contractual es el deber de cumplimiento que ha sido violado (Del Ángel, 1993, p.13)

1.4.2. RESPONSABILIDAD CIVIL EXTRA CONTRACTUAL

La responsabilidad extracontractual surge cuando alguien causa un daño al no cumplir con su deber legal de no perjudicar a otros. En este caso, la persona responsable del daño y la víctima no tienen una relación legal previa, lo que significa que son extraños en términos legales y su única expectativa era que el otro no causara daño. Según Taboada (2003), esta situación se da cuando se produce una violación de un deber legal preexistente y su correspondiente

obligación de no causar daño. La responsabilidad civil extracontractual se refiere a esta responsabilidad legal y es definida por León (2004) como un concepto amplio:

La ley establece una penalización en casos de actos civiles ilícitos que perjudican a las personas y atentan contra los derechos subjetivos protegidos por el ordenamiento jurídico, con el fin de salvaguardar los intereses individuales y mantener la integridad de dichas situaciones protegidas (p. 7).

Según el autor mencionado, en la responsabilidad civil extracontractual no se presenta una obligación previa basada en una relación legal anterior, sino que se deriva del deber general de no perjudicar a los demás en la sociedad. Esta forma de responsabilidad está regulada en el Código Civil Peruano de 1984, en concreto en los artículos 1969 a 1988 del Libro VII, que trata sobre las fuentes de obligaciones, en la Sección Sexta dedicada a la Responsabilidad Extracontractual.

1.5. ELEMENTOS DE LA RESPONSABILIDAD CIVIL

No todo hecho que lesione los derechos de una persona genera responsabilidad en el agente que ocasiona el daño. Para poder determinar si existe responsabilidad deberán presentarse una serie de elementos (Espinoza, 2016, pp. 103-309) conjuntivos, por lo que bastará que falte uno de ellos para que estemos en un terreno distinto al de la responsabilidad (Taboada, 2003, p. 32).

En esa línea, al no contener el derecho del trabajo normas sustantivas que regulen el régimen jurídico sobre la responsabilidad contractual por no cumplimiento de obligaciones derivadas del contrato de trabajo, resultan de aplicación las disposiciones contenidas en los artículos 1321° o al 1332° del Código Civil Peruano de 1984.

Para la determinación o no de la existencia de la responsabilidad contractual del demandado, debe verificarse la concurrencia de los elementos que la configuran, tales como:

- a) La antijuricidad.
- b) El daño causado
- c) El nexo causal o relación de causalidad

d) El factor de atribución

La Corte Suprema en el precedente contenido en la Casación Laboral N° 4258-2016 - Lima y Casación N° 3141-2016 - Piura, conceptualiza estos elementos, a saber:



a. La Antijuricidad

Según Paredes (2015), la antijuricidad es un elemento de la responsabilidad civil que hace referencia a una conducta que contradice el ordenamiento jurídico, ya sea porque infringe una o varias normas o actos jurídicos. Esta conducta se considera como un acto ilícito, lo que da lugar al análisis de responsabilidad civil. En resumen, la antijuricidad se refiere a la contravención de las normas jurídicas o principios del orden público, convivencia social o buenas costumbres, que resulta en un daño a otra persona y genera la obligación de indemnizar.

En el caso laboral, tendremos no solo a las obligaciones establecidas expresa o tácitamente en el contrato de trabajo, sino sobre todo a las derivadas de la propia ley que se integran al contrato debido a una relación de complementariedad (Neves, 2009, p. 183). En lo referido a la antijuricidad, no debemos necesariamente considerar el carácter ilícito de la conducta en sí misma –pues un daño puede provenir de una conducta lícita (el propio trabajo, por ejemplo)–, sino enfocarnos en el problema de los daños en sí mismos considerados (Díez-Picazo, 1999, p. 296-298).

Es decir, la conducta puede cumplir con todos los requisitos de legalidad en principio, pero una ligera desviación de los márgenes de lo jurídicamente correcto (ya sea legal, contractual o del deber general de cuidado) bastaría para que la consideremos antijurídica.

La antijuricidad se refiere a si una conducta ha violado una norma prohibida o ha ido en contra del sistema legal. Cuando una conducta contraviene una normativa imperativa, los principios del orden público, las buenas costumbres o las reglas de convivencia social y causa daño a otra persona, se genera la obligación de indemnizar. Esto es desde nuestra perspectiva. En los asuntos contractuales, la obligación de indemnizar surge del incumplimiento de una conducta acordada previamente, lo que se considera una conducta típica, según lo regulado en el artículo 1321 del Código Civil Peruano de 1984. Sin embargo, existen excepciones en las que no se generará responsabilidad civil, como en el caso del ejercicio regular de un derecho, la legítima defensa o el estado de

necesidad, que ocurren dentro del marco permitido por el ordenamiento jurídico (Casación N° 3168-2015-Lima).

b. El daño causado

En el sistema de responsabilidad civil, el concepto de daño se refiere al perjuicio sufrido por un sujeto en su ámbito jurídico, tanto patrimonial como extrapatrimonial, que debe ser compensado o reparado.

El daño consistirá en una valoración en términos económicos de la situación desfavorable derivada del evento dañoso y desde la cual el ordenamiento jurídico ha previsto la protección adecuada (Hilario, 2007, p. 261). Por ello no toda lesión o hecho desfavorable merece o se corresponde a una protección. En sentido amplio, el daño es la consecuencia negativa que deriva de la lesión del interés protegido; en sentido estricto, es la lesión a la integridad de las personas o cosas (Espinoza, 2016, p. 300). En ambos casos estaremos hablando del menoscabo o desmedro, que merece protección.

Producido el daño, la obligación de repararlo puede ser específica o por equivalente. La específica supone la reparación del bien a su estado previo sin ningún tipo de alteración, mientras que por equivalente se entiende el pago de una suma indemnizatoria (Sempere y San Martín, 2011, p. 69)

La doctrina identifica dos formas en que se puede generar este tipo de daño: daño emergente y lucro cesante.

- ***Daño emergente***, comprende toda disminución efectiva del patrimonio ya existente.
- ***Lucro cesante***, comprende la pérdida de un enriquecimiento patrimonial.

c. El nexo causal

El nexo causal es el elemento de la responsabilidad civil que establece el vínculo entre la conducta antijurídica (es decir, la conducta que se cuestiona) y el daño sufrido por la

víctima, lo que ayuda a identificar la causa y el efecto del daño que se debe compensar (Tarazona, 2018).

En lo referido al nexo causal, lo que se busca es la imputación de responsabilidad al autor del daño, por lo que se debe identificar la causa que produce el efecto, las condiciones que han permitido dicho acontecimiento y la ocasión que ha determinado que el evento dañoso se configure (Espinoza, 2016, p. 242).

Es decir, se debe tener un panorama claro de las circunstancias de cómo y por qué se produjo el daño que quizá sean las preguntas que se han de responder cuando deba identificarse el nexo causal.

d. Factor de atribución

El factor de atribución es el elemento clave de la responsabilidad civil que se encarga de establecer quién debe asumir las consecuencias económicas del daño causado a la víctima (Tarazona, 2008).

Este factor busca responder a la pregunta de cuál es la razón por la que el agente es responsable del hecho dañoso (Espinoza, 2016, p. 111), si su actuación tiene un componente subjetivo que ha determinado la ocurrencia como dolo o culpa (Osterling y Castillo, 2008, pp. 838-9), o si ha realizado una actividad que le atribuye una responsabilidad objetiva.

Como se ha dicho previamente, los factores de atribución pueden ser subjetivos y configurados a través del dolo (voluntad), la culpa (negligencia) o asociados a la figura de la responsabilidad por inejecución de obligaciones. Igualmente pueden ser objetivos, en cuyo caso no se requiere de la existencia de culpa, sino que se construye sobre la noción del riesgo creado, para que, a partir de allí, sea suficiente la imputación de responsabilidad.

Esta situación, según nuestro ordenamiento civil, sería cubierta exclusivamente por la responsabilidad extracontractual.

- **Culpa:** La culpa debe ser comprendida como la vulneración o ruptura de la conducta diligente promedio, que precisará de ser relevante y alejada de los estándares de cuidado para la creación del riesgo.
- **Dolo:** Por su parte, el dolo supone la voluntad del agente de provocar el daño, que puede suponer la comisión de un acto o la omisión de este (Espinoza Espinoza, 2016, p. 202). Supondrá una intención, un deseo de causar daño sobre la base de la mala fe, la malicia, el fraude o el engaño (Osterling y Castillo, 2008, p. 839).

En resumen, se puede concluir que el factor de atribución de responsabilidad es aquel que determina quién debe responder por los daños causados y por el incumplimiento de las obligaciones, como se establece en la Casación N° 13319-2015-Callao. Este factor está compuesto por el dolo, la culpa inexcusable y la culpa leve.

En la evaluación de la responsabilidad civil, el factor de atribución utilizado dependerá de la clase de responsabilidad que se esté analizando. En el caso de la responsabilidad contractual, solo se utiliza el factor de atribución subjetivo, de acuerdo con los artículos 1318, 1319, 1320 y 1321 del Código Civil Peruano de 1984.

En cambio, en la responsabilidad extracontractual, los artículos 1969 y 1970 de la misma normativa permiten la aplicación tanto del factor de atribución subjetivo como del objetivo. Por lo tanto, es importante aplicar el método de análisis adecuado para determinar qué factor de atribución debe ser utilizado en cada caso.

1.6. MÉTODO DE ANÁLISIS DE LA RESPONSABILIDAD CIVIL

Para llevar a cabo este análisis, es necesario seguir un método que consta de dos etapas: el análisis material y el análisis de la imputación (Buendía, 2016).

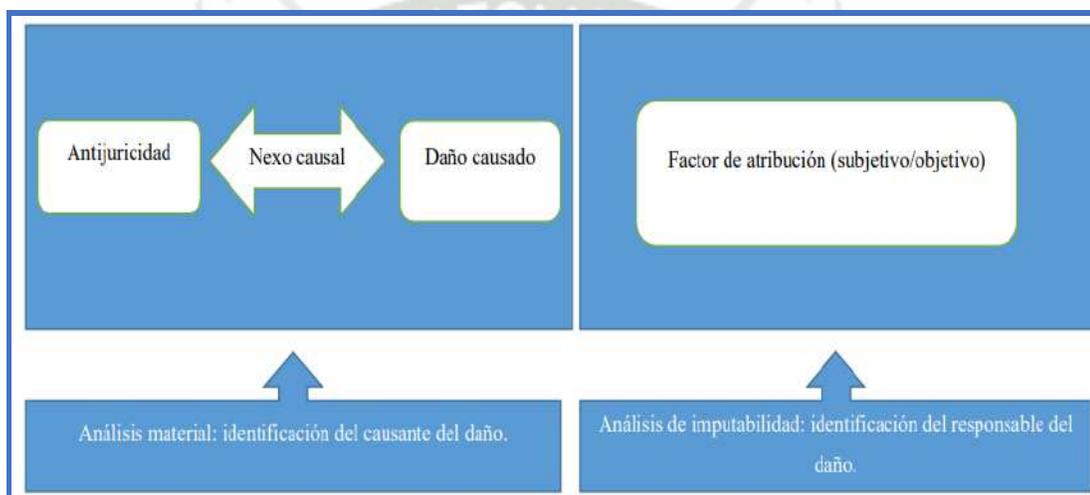
En cuanto al análisis material, su objetivo es identificar al responsable del daño. Para ello, se deben considerar los primeros tres elementos de la responsabilidad civil: la antijuricidad, el daño y el nexo causal.

A través de la ejecución de estos elementos, se puede establecer si la conducta del sujeto es antijurídica y si es la causa efectiva del daño sufrido por la víctima.

Por otro lado, el análisis de la imputabilidad busca identificar al responsable del daño, es decir, quién debe asumir los costos económicos del mismo. Esta etapa se basa en el elemento del factor de atribución, que permite valorar si se presentan motivos requeridos para que el causante fáctico asuma los costos económicos del daño sufrido por la víctima.

Figura 12

El método de análisis de la responsabilidad civil



En el Cuadro N° 12, se observa en el extremo izquierdo el análisis material de la identificación del causante del daño conformado por tres elementos que son: *la antijuricidad, el daño y el nexo causal*. Asimismo, en el extremo derecho se observa el análisis de la detección del responsable del perjuicio, el cual se conforma por el elemento del *factor de atribución*.

El método de análisis de la responsabilidad civil se caracteriza por ser el estudio retrospectivo de los sucesos que dieron origen al daño.

1.7. LA RESPONSABILIDAD CIVIL DEL EMPLEADOR EN LOS CASOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO

Existen diferentes teorías para regular la responsabilidad civil del empleador por los perjuicios sufridos por sus colaboradores, las cuales son resultado de la elaboración doctrinal a lo largo del tiempo. El objetivo de estas teorías es establecer cómo el empleador debe responder por los daños laborales. En este texto, se describirán las teorías más relevantes de la responsabilidad civil del empleador en casos de accidentes laborales que han tenido una mayor influencia en la legislación, jurisprudencia y doctrina peruana.

1.7.1. TEORÍAS APLICABLES A LA RESPONSABILIDAD CIVIL DEL EMPLEADOR

A. TEORÍA DE LA CULPA

La teoría en cuestión es la de la responsabilidad subjetiva o por culpa, la cual se fundamenta en la responsabilidad civil extracontractual y establece que quien causa un daño por dolo o culpa debe indemnizarlo. En este caso, para que el trabajador tenga derecho a una indemnización, debe demostrar la culpa del empleador en el accidente sufrido, la cual puede ser por acciones u omisiones como la falta de suministro de equipos de protección personal adecuados o seguros para la tarea en cuestión, o el no cumplimiento de normas de seguridad requeridas para prevenir accidentes.

B. TEORÍA DE LA RESPONSABILIDAD CONTRACTUAL

Conforme con esta teoría, la responsabilidad del empleador surge del contrato de trabajo. Debido a que el empleador y el colaborador han pactado que el trabajador prestará sus servicios a favor del empleador, existe un vínculo jurídico que evidencia que el empleador sea responsable de la seguridad del trabajador. La entidad tenía la obligación de mantener la salud del trabajador y no se permitía ningún tipo de daño como resultado del trabajo (Conflitti, 1977).

Esta obligación era considerada absoluta y, por ende, se traducían en un resultado preestablecido (Matos, 2011). Conforme a esto, cualquier accidente que afectara al trabajador durante la realización de sus funciones era responsabilidad del empleador, por lo que la víctima

no requería demostrar la culpa de la entidad, sino simplemente establecer que mantenía una relación laboral con el empleador y que había sufrido una lesión mientras trabajaba.

La única situación en la que el empleador no sería responsable sería si el accidente fuera causado por un caso fortuito, fuerza mayor o una falta del propio colaborador.

De acuerdo con la teoría de la responsabilidad contractual, esta situación impedía que los empleadores celebraran contratos laborales con sus colaboradores, ya que les resultaría improbable cumplir con una obligación absoluta de garantizar su seguridad (Matos, 2011).

C. TEORÍA DEL CASO FORTUITO

La teoría de la responsabilidad objetiva se fundamenta en la idea de que el desarrollo de la tarea productiva involucra múltiples riesgos que resultan imposibles de evitar. Por lo tanto, en algún momento, estos riesgos se concretarán en daños para los trabajadores. Según esta teoría, ningún accidente laboral puede ser considerado un suceso fortuito o inesperado. Por consiguiente, dado que el empleador es el principal beneficiario de la actividad laboral, se encuentra obligado a reparar a sus trabajadores en todos los casos en los que se produzca daño. (Huancahuari, 2011).

D. TEORÍA DE LA RESPONSABILIDAD OBJETIVA

La teoría de la responsabilidad objetiva surge como una opción a la teoría de la reparación por culpa. Conforme con Castro (1978), esta teoría tiene su origen en el Código Civil de Francia de 1804, que establece que se debe responder no solo por el daño causado por un hecho propio, sino también por el que se origina por las acciones de personas bajo la responsabilidad de uno o por las cosas que se encuentran bajo su cuidado (Código Civil, 1804 (Francia): artículo 1384, primer párrafo).

La teoría de la responsabilidad objetiva parte del supuesto de que las cosas implican un riesgo inherente, por lo que, si causan perjuicio a un tercero, es el dueño quien debe repararlo. En el contexto de los accidentes laborales, esta teoría reemplaza el criterio de asignación de la culpa por el del riesgo creado, transformándose en el criterio de asignación de la responsabilidad del empleador.

Según Conflitti (1977), el fundamento de la responsabilidad objetiva radica en la noción de riesgo, por lo que el poseedor de un objeto que cause daño será responsable de manera objetiva, independientemente de si se le atribuye culpa o no (p. 71). En la determinación de la responsabilidad del empleador ya no es necesario considerar las características personales de su conducta u omisión. Solo es necesario basarse en la evidencia de los factores externos relacionados con el incidente, como el objeto peligroso que causó daño al trabajador.

En consecuencia, la responsabilidad del empleador no depende de la culpa que se le atribuya, sino que basta con que la víctima demuestre que el objeto de labores con el que tuvo contacto le causó la lesión (Conflitti, 1977). Una vez que se compruebe este hecho, la empresa, como propietaria del objeto, es responsable de indemnizar al trabajador. La única excepción en la que la empresa no tendría responsabilidad es si se demuestra que el accidente fue causado por una falta del propio colaborador o un evento imprevisible (Castro, 1978).

E. TEORÍA DEL RIESGO PROFESIONAL

El propósito de esta teoría es limitar su aplicación solo a los accidentes laborales y no basarse en una normativa del derecho civil para su regulación. Se basa en el riesgo como una característica inherente a las organizaciones productivas y concluye que el trabajo en una sociedad industrializada es riesgoso.

Según esta teoría, todos los objetos necesarios para realizar las tareas laborales, como la maquinaria, los materiales y las instalaciones de labores, son potencialmente peligrosos para la salud del personal. Incluso si la empresa toma medidas preventivas, existe una posibilidad latente de que ocurra un accidente laboral en cualquier momento, por lo que se considera un evento natural.

Considerando que el empleador es el principal beneficiario de las tareas realizadas por sus colaboradores, se considera que es responsable de las lesiones que puedan sufrir mientras estén trabajando bajo sus órdenes (Hernáinz, 1953). Según esta teoría, la responsabilidad del empleador no depende de si cometió alguna negligencia o si los objetos en la empresa son peligrosos. En cambio, se asume que el riesgo es una parte inherente de la actividad empresarial y, por lo tanto, el empleador será considerado responsable:

“La idea central de este texto es que los accidentes laborales no pueden atribuirse a la culpa del empleador, sino que son una consecuencia necesaria del progreso industrial y la complejidad del mecanismo productivo, lo que implica una exposición constante de los trabajadores a riesgos y peligros en su entorno laboral. Estos accidentes, según el autor del texto, son considerados como un precio a pagar por el avance tecnológico y la mejora en la calidad y el costo de los productos (Conflitti, 1977, p. 72)”.

De este modo, si un empleado sufre un accidente mientras está realizando sus tareas, se entiende que este hecho es resultado de su deber de brindar sus servicios al empleador. Para determinar la responsabilidad del empleador en estos casos, es suficiente con la verificación de la presencia de la lesión. Esta teoría fue incorporada en el Perú mediante la promulgación de la Ley N° 1378 en enero de 1911, según señala Ramos (2006). Desde entonces, ya no se requiere probar la responsabilidad por culpa para determinar la obligación de indemnizar.

F. TEORÍA DEL RIESGO SOCIAL

Tamayo (2017) señala que la teoría del riesgo social se sustenta en dos criterios fundamentales. En primer lugar, se reconoce que todos los trabajadores están en riesgo de sufrir un accidente laboral en cualquier momento. En segundo lugar, se entiende que la sociedad se beneficia de los bienes como de servicios que los colaboradores generan, y, por ende, es ella la que debe asumir la responsabilidad de reparar los accidentes de trabajo:

El derecho a recibir una compensación por un accidente o enfermedad laboral se fundamenta en la obligación de la sociedad de brindar asistencia a los trabajadores que se incapacitan mientras cumplen con sus labores para contribuir al progreso y conservación de la misma (p. 77).

Esto se hace con la intención de garantizar la supervivencia de los colaboradores y brindarles una seguridad y salud adecuadas en su lugar de labores.

El objetivo del régimen de la Seguridad Social de Salud es proteger a todos los trabajadores que puedan sufrir un accidente laboral, proporcionándoles una serie de prestaciones establecidas previamente por la normativa.

La Seguridad Social de Salud ofrece protección a los trabajadores que han sufrido un accidente laboral por medio del otorgamiento de prestaciones que están establecidas por la normativa jurídica, lo que significa que el concepto de reparación ya no se encuentra únicamente ligado a la responsabilidad civil, sino que la Seguridad Social se convierte en una garantía del derecho de los trabajadores a gozar de un ambiente laboral seguro y saludable.

En este régimen, la obtención del seguro en favor de la víctima no se encuentra supeditada a la determinación de la responsabilidad del empleador. Esto implica que no es preciso determinar si el empleador actuó con negligencia o intención maliciosa, o si el bien que generó el daño era peligroso. Lo anterior se debe a que la compensación está a cargo de la entidad aseguradora de estos riesgos, y no del empleador.

No obstante, en la práctica, el sistema de la Seguridad Social de Salud no siempre cumple cabalmente con la teoría del riesgo social, ya que la cobertura del seguro puede estar restringida a un conjunto específico de empleados. En esta circunstancia, la responsabilidad civil se transforma en una opción suplementaria que solo se utiliza cuando los colaboradores no han sido cubiertos en su totalidad. En este caso, la responsabilidad civil se rige por sus propios criterios, los cuales incluyen la antijuricidad, el daño, el nexo causal y el factor de atribución. Por lo tanto, la compensación solo se otorga cuando se establece la responsabilidad del empleador de acuerdo con estos componentes. En síntesis, la Seguridad Social de Salud posee prioridad en su ejecución, mientras que la responsabilidad civil es una alternativa de último recurso (Tamayo, 2017).

En la situación actual en Perú, el sistema de accidentes laborales se ajusta en parte al modelo propuesto por la teoría del riesgo social, dado que el Seguro Social de Salud requiere que solo las compañías cuyas tareas sean consideradas de elevado riesgo adquieran un Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo. Dicho seguro se encarga de otorgar indemnización únicamente a aquellos empleados que sean víctimas de un accidente laboral.

En consecuencia, la reparación civil es la opción adecuada para los casos no cubiertos por el seguro. En relación con esto, la Corte Suprema de Justicia ha señalado que la regulación de la responsabilidad civil y del régimen de seguridad social de salud son diferentes y cada uno se rige por sus normas, pero coinciden en la búsqueda de reparación del colaborador:

El Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo brinda una cobertura extra a los afiliados regulares del Seguro Social de Salud que trabajan en tareas de elevado riesgo y sus prestaciones tienen una naturaleza diferente. En consecuencia, estas prestaciones son autónomas de la responsabilidad civil ordinaria que asumiría la persona que cause daño por no cumplimiento de sus obligaciones contractuales (Sentencia. Casación Laboral N° 1225-2015-Lima: octavo considerando).

Por lo tanto, el marco normativo del Seguro Social de Salud se centra en proporcionar a las víctimas de accidentes laborales la pensión correspondiente sin necesidad de acreditar mayores daños. Por otro lado, la responsabilidad civil sigue siendo el medio apropiado para acudir en caso de que el seguro no cubra la totalidad de los daños causados.

G. TEORÍA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES

Según esta teoría, los accidentes laborales son prevenibles o, en su defecto, controlables. Se enfatiza en la prevención de riesgos en el lugar de labores para garantizar que los trabajadores trabajen en un entorno seguro como saludable (Tamayo, 2017).

Considerando que el empleador es el propietario del sitio de trabajo, recae en él la responsabilidad de manejar los riesgos. Esto significa que debe establecer un sistema que se apoye en la planeación, verificación, acción y optimización continua de la seguridad en la entidad para prevenir, reducir y supervisar los peligros y riesgos que afectarían la salud de los colaboradores.

Esta teoría se fundamenta en el enfoque general de seguridad y salud en el trabajo (SST), que mantiene que la prevención es la mejor estrategia para conciliar los intereses de colaboradores como de empleadores. La gestión de riesgos posibilita que trabajadores tengan una mejor calidad de vida en su carrera laboral y, para los empleadores, esto implica una organización más eficaz como competitiva, ya que su personal no se encuentra expuesto a riesgos de accidentes.

A diferencia de teorías anteriores, esta teoría no busca inicialmente determinar quién es responsable de los accidentes laborales o asignar los perjuicios a un tercero. En cambio, la

prevención de peligros tiene como objetivo el incentivo al empleador a cumplir con sus obligaciones de seguridad de manera diligente como proactiva para evitar tener que indemnizar por los daños emanados de los accidentes laborales. Es importante destacar que la responsabilidad civil solo sucede cuando el empleador incumple con la acción preventiva que la normativa correspondiente exige.

En esta teoría, el comportamiento del obligado es relevante, ya que posee dependencia de cómo haya actuado en una situación puntual para determinar si cumplió o no con la prevención.

En consecuencia, la responsabilidad del empleador se atribuye no solo cuando existe daño, sino también cuando se demuestra que ha sido negligente en su gestión de la seguridad laboral.

En el contexto peruano, la teoría de gestión de riesgos se incorpora en la Ley 29783 (LSST). El artículo 53 de esta ley establece que el no cumplimiento de la obligación de seguridad por parte del empleador es una condición previa para la responsabilidad de indemnizar a la víctima del daño.

En general, en caso de accidentes laborales, el trabajador afectado puede iniciar un proceso civil para reclamar una compensación por los daños sufridos. Si su labor está cubierto por el SCTR, poseerá derecho a recibir una indemnización, por lo que solo recurriría a la vía civil para buscar reparación por daños no cubiertos, como el daño moral (Tamayo, 2017).

1.8. PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES RELEVANTES SOBRE LA RESPONSABILIDAD CIVIL DEL EMPLEADOR DERIVADA DE ACCIDENTES DE TRABAJO

Para demostrar la evolución de los criterios jurisprudenciales para establecer la responsabilidad civil del empleador en situaciones de accidentes laborales, se han revisado 9 expedientes que se refieren a demandas laborales por compensación de daños y perjuicios en casos de accidentes laborales. Estos casos se destacan por haber llegado al último nivel de apelación, la casación. De los 9 casos, 4 se relacionan con el sector de construcción.

En el estudio de los procedimientos laborales analizados, se identificaron cuatro fases clave en las cuales la responsabilidad civil del empleador se ha regido por dos tipos de factores distintos, que se describen a continuación:

- a) La responsabilidad civil del empleador durante la fase previa a la entrada en vigor de la Ley 29783.
- b) La responsabilidad civil del empleador en la vigencia de la Ley N° 29783.
- c) La responsabilidad civil del empleador bajo el criterio interpretativo del artículo 53° de la Ley N° 29783.
- d) La responsabilidad civil del empleador bajo los alcances del VI Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional.

1.8.1. ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL SOBRE LA RESPONSABILIDAD CIVIL DEL EMPLEADOR DURANTE LA ETAPA PREVIA A LA ENTRADA EN VIGOR DE LA LEY 29783

Antes del ingreso en vigencia de la Ley 29783 (LSST), las demandas de compensación por daños y perjuicios en casos de accidentes laborales eran aceptadas porque se entendía que los daños eran causados por el no cumplimiento del deber general de seguridad por parte del empleador. Aunque no había una relación específica de obligaciones que cubrieran este deber, se comprendía que incluía tomar todas las medidas necesarias para proporcionar a los trabajadores un entorno de trabajo seguro y saludable. Por lo tanto, la responsabilidad en casos de accidentes laborales se evaluaba de acuerdo con las normas de incumplimiento de obligaciones, lo que significaba que se consideraba como un caso de responsabilidad contractual.

La Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia, en la Casación Laboral N° 5833-2015 - Lima, reconoció que el artículo 1321 del Código Civil Peruano de 1984 establece que la responsabilidad solo se atribuye cuando se demuestra que el incumplimiento fue provocado por una conducta negligente por parte del deudor. Con base en esta comprensión, se resolvió el caso en cuestión.

A. CASACIÓN LABORAL N° 5833-2015- LIMA

Se debe destacar que la apelación mencionada se refiere al proceso laboral (Expediente N° 265-2003) comenzado por Pedro Pascual Morales Neyra contra Telefónica del Perú S.A.A. El objetivo de la demanda era recibir una compensación de S/ 200,000.00 (Doscientos mil y 00/100 Soles) por daños y perjuicios emanados de un accidente laboral, lo que incluía pérdida de ingresos, daño moral y daño físico.

Hechos Relevantes del Caso

- a) El demandante trabajaba para el demandado en la oficina central de Monterrico, en la ciudad de Lima, desempeñando tareas administrativas.
- b) El 13 de julio de 1979, mientras realizaba sus funciones en su lugar de trabajo, el demandante sufrió una caída al bajar las escaleras, lo que le causó una fractura en el lado derecho de la cabeza.
- c) De acuerdo con el certificado médico generado por el Instituto Peruano de Seguridad Social, se llegó a diagnosticar al demandante con convulsiones tonicogeneralizadas y un traumatismo encefalocraneano (TEC) como consecuencia del accidente sufrido en el lugar de trabajo.

Pronunciamientos Judiciales de las Instancias Inferiores

a) Pronunciamiento judicial en primera instancia

El demandante detalló una demanda por daños y perjuicios ante el Décimo Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio el 13 de mayo de 2003. El juzgado dictaminó que la demanda tenía mérito parcial y ordenó la cancelación de S/ 30, 000.00 (Treinta mil y 00/100 Soles) como compensación.

b) Pronunciamiento judicial en segunda instancia

El demandado impugnó la sentencia de primera instancia el 15 de enero de 2007, presentando una apelación en la Segunda Sala Laboral. La sentencia apelada fue

revocada y, al reformarla, se declaró infundada la demanda. La decisión se basó en que se tomó en consideración que el demandante no había justificado que el daño persistía, ya que había seguido trabajando para el demandado después del accidente. Además, se afirmó que no había pruebas que demostraran que el demandante había sufrido convulsiones o que había recibido tratamiento anticonvulsivo.

c) Sentencia en Casación

El demandante presentó una apelación ante la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia, alegando que la sentencia de segunda instancia violaba los artículos 1321 y 1322 del Código Civil Peruano de 1984, los cuales establecen la responsabilidad civil por incumplimiento de obligaciones.

La Sala Suprema indicó que el contrato de trabajo implica el deber del empleador de garantizar la seguridad y protección de sus colaboradores en el trabajo. El incumplimiento de esta obligación debe ser evaluado según lo establecido en el artículo 1321 del Código Civil Peruano de 1984, el cual establece que se debe considerar la conducta del empleador en relación con sus obligaciones de seguridad. En este caso, el demandado no pudo demostrar que había tomado medidas adecuadas para proteger al demandante, lo que llevó a la Sala Suprema a considerar que actuó con negligencia y, al menos, con culpa inexcusable:

“La accionada no cumplió con la obligación de informar al demandante sobre las pautas y directrices relacionadas con las acciones de prevención y seguridad necesarias para realizar sus tareas de manera adecuada, lo que constituye una violación a las normativas de SST. Esta falta de cumplimiento demuestra que la accionada actuó con negligencia grave (Sentencia. Casación Laboral N° 5833-2013 Lima: octavo considerando).”

La importancia de proporcionar instrucciones y capacitación sobre los peligros laborales a los trabajadores es resaltada en el considerando mencionado. Al no cumplir con esta obligación, el demandado mostró negligencia en las obligaciones más esenciales de todo empleador para prevenir accidentes laborales. Por lo tanto, su comportamiento excedió el nivel de negligencia ordinario que se espera de un empleador diligente. Según lo

establecido por la Sala Suprema, la conducta del demandado se califica "como mínimo como negligencia inexcusable" (Sentencia de Casación Laboral N° 5833-2013 Lima: octavo considerando), por lo que debe asumir la responsabilidad de la totalidad de perjuicios derivados del accidente laboral del demandante.

La Sala Suprema dictó un fallo en el cual no se menciona que el demandante haya demostrado que el comportamiento del demandado excedió el grado de diligencia que se le exige a un empleador comúnmente. Por lo tanto, la Sala Suprema llegó a su conclusión sin aplicar lo dispuesto en los artículos 1320 y 1321 del Código Civil Peruano de 1984, los cuales requieren que la atribución de culpa inexcusable sea probada fehacientemente por la parte que alega ser víctima del daño y no puede ser presumida en el caso en cuestión.

Debido a lo anterior, la Sala Suprema determinó que el demandado posea responsabilidad de perjuicios ocasionados al demandante y concedió el recurso de casación presentado. En consecuencia, el demandado debía pagar al demandante la cantidad de S/ 30,000.00, que abarcaba el daño emocional, el daño a la persona, los intereses legales, las costas y los gastos del proceso.

1.8.2. ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL SOBRE LA RESPONSABILIDAD CIVIL DEL EMPLEADOR DURANTE LA ETAPA DE VIGENCIA DE LA LEY 29783

Durante los años 2013 y 2019, se publicaron en Diario Oficial El Peruano ocho sentencias relevantes relacionadas con el pago de indemnización por daños y perjuicios emanados de accidentes de trabajo. A continuación, se explicará en detalle cada una de ellas:

- a) Casación Laboral N° 3334-2013-Ayacucho.
- b) Casación Laboral N° 11947-2015-Piura.
- c) Casación Laboral N° 1225-2015 -Lima.
- d) Casación Laboral N° 10491-2015- Junín.

- e) Casación Laboral N° 15297-2015- Lima Sur.
- f) Casación Laboral N° 16050-2015- 15297-2015- Lima Sur.
- g) Casación Laboral N° 25875-2018-Tacna.
- h) Casación Laboral N° 4258-2016-Lima.

Es importante señalar que, de la totalidad de las sentencias descritas cuatro (04) de las casaciones labores corresponden al sector de construcción.

Iniciaremos el análisis de las Casaciones N° 3334-2013, N°11947-2015, N°1225-2015, N° 10491-2015, N° 15297-2015 y N° 25875-2018, las cuales se caracterizan porque las referidas sentencias analizaron los elementos de la responsabilidad civil, evaluando el nivel de diligencia del empleador, es decir el deber de seguridad como conglomerado de acciones preventivas detalladas en la normativa, cuyo inicio se hallaba en el contrato de trabajo.

En este caso, se examinó la responsabilidad del empleador en relación a las normativas supletorias del Código Civil Peruano de 1984 que se refieren a la responsabilidad contractual por incumplimiento de obligaciones.

Es destacable que todas las sentencias emitidas evidenciaron una tendencia en la cual la simple prueba de la conducta negligente del empleador era suficiente para categorizar su comportamiento como un caso de negligencia inexcusable.

En otras palabras, cualquier incumplimiento al deber de seguridad por parte del empleador era considerado una imprudencia grave y, por lo tanto, debía indemnizar la totalidad de daños del demandante.

A. CASACIÓN LABORAL N° 3334-2013-AYACUCHO

La referida casación da correspondencia al proceso laboral (Expediente N° 3334-2013) iniciado por Hilda Quispe Meneses en representación de Maximina Meneses de Quispe, Guido Quispe Meneses, Rogelio Quispe Meneses, Amílcar Quispe Meneses y Basilia Quispe Meneses contra el Proyecto Especial Sierra Centro Sur (PESCS) sobre indemnización por daños y

perjuicios emanados del accidente de labores del cual fue víctima mortal, Teodoro Quispe Torres.

Hechos Relevantes del Caso

- a) Los demandantes fueron familiares de Teodoro Quispe Torres, quien era trabajador de PESCS, ocupando el puesto de conductor de maquinaria pesada.
- b) El 30 de junio de 2010, a las 15:45 aproximadamente, mientras conducía el tractor sobreoruga de propiedad del demandado en la obra de construcción de la carretera Pampamarca – Santa Ana – Huanacopampa, la maquinaria cayó al abismo, siniestro lamentable que no fue por conducta negligente del occiso conforme obra en la declaración policial del ayudante de maquinaria.
- c) La maquinaria que conducía el señor Quispe, no contaba con SOAT.

Pronunciamientos Judiciales de las Instancias Inferiores

a) Pronunciamiento judicial en primera instancia

Las demandantes presentaron su demanda de indemnización por daños y perjuicios frente el Segundo Juzgado Especializado en lo Civil de Huamanga de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho. Este estableció fundado en parte la demanda, ordenando a PESCS el pago de S/ 60.000 soles como resarcimiento por el daño subjetivo causado por la muerte del señor Quispe.

b) Pronunciamiento judicial en segunda instancia

La Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho confirmó parcialmente la sentencia de primera instancia en el caso en que se discutía la protección brindada por el demandado a la vida del trabajador, y confirmó el monto de S/ 60.000 soles otorgado a los derechohabientes. Sin embargo, revocó la sentencia en el aspecto que se refiere a la demanda por daños patrimoniales por daño emergente y lucro cesante, declarando

fundada la demanda y ordenando al demandado PESCS que pague las sumas de S/ 5.000 soles y S/ 10.000 soles a favor de los demandados.

c) Sentencia en casación

El acusado manifestó una apelación ante la Sala Civil Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, alegando que la sentencia de segunda instancia había interpretado de forma errónea los artículos 1969, 1972 y 1985 del Código Civil Peruano de 1984.

En respuesta, la Sala Suprema afirmó que, al estar a cargo de la construcción de la carretera Pampamarca - Santa Ana - Huanacopama, el demandado tenía la obligación de prever los peligros y riesgos, como los deslizamientos de tierra y rocas, mediante un estudio adecuado del suelo. Por lo tanto, debido a la falta de dolo o culpa, resulta evidente la negligencia del empleador, quien no tomó las medidas necesarias para evitar poner en riesgo a su trabajador al enviarlo a trabajar en condiciones precarias.

En consecuencia, la Sala Suprema rechazó el recurso de casación presentado por el demandado y ordenó que cumpla con la sentencia de segunda instancia, que establecía el pago de S/ 75,000 (Setenta y Cinco Mil y 00/100 Soles) a favor de las demandantes.

B. CASACIÓN LABORAL N° 11947-2015- PIURA

La casación en cuestión se refiere al caso laboral (Expediente N° 2356-2010) iniciado por Yeniffer Mendoza Palacios y su hija menor, Dana Lucía Severino Mendoza, contra las entidades Río Blanco Copper S.A. y V-Sur S.A.C., con el objetivo de obtener una indemnización de S/ 717,541.55 (setecientos diecisiete mil quinientos cuarenta y uno con cincuenta y cinco centavos de soles), por los daños y perjuicios derivados del fallecimiento por accidente laboral de José Martín Severino Zapata.

Hechos Relevantes del Caso

- a) Las demandantes interpusieron una demanda de compensación por los daños y perjuicios ante el Tercer Juzgado Laboral de Descarga Transitorio de Piura. Ellas son parientes del colaborador del acusado V-Sur, quien ocupaba el cargo de agente de seguridad y trabajaba en las instalaciones de la empresa acusada Río Blanco Copper S.A.
- b) El día 1 de noviembre de 2009, mientras el colaborador se hallaba en el campamento minero RB7 de Río Blanco Copper S.A., un conglomerado de personas desconocidas comenzó un ataque armado, lo que resultó en el fallecimiento del trabajador.
- c) La Policía Nacional del Perú emitió el Informe N° 008-2013-I-DIRTERPL-PNP-PIURA, en el que se llegó a concluir que aunque el ataque fue llevado a cabo por personas ajenas al codemandado Río Blanco Copper S.A., la empresa tenía conocimiento de que anteriormente se habían producido ataques similares contra los trabajadores y estaba al tanto de las amenazas de violencia constantes contra el campamento minero.

Pronunciamientos Judiciales de las Instancias Inferiores

a) Pronunciamiento judicial en primera instancia

Las demandantes iniciaron un proceso de indemnización ante el Tercer Juzgado Laboral de Descarga Transitorio de Piura, alegando que el codemandado Río Blanco Copper S.A. no tomó medidas preventivas adecuadas a pesar de conocer el riesgo de un ataque al campamento minero, lo que resultó en la falta de protección a los trabajadores y la consecuente responsabilidad civil. Respecto al codemandado V-Sur, se concluyó que no tomó medidas preventivas y que no tenía un plan de seguridad establecido para situaciones de alto riesgo. El juzgado declaró parcialmente fundada la demanda, estableciendo la responsabilidad de ambas empresas por su conducta negligente.

b) Pronunciamiento judicial en segunda instancia

La Sala Laboral Permanente de Piura confirmó la sentencia de primera instancia, dado que se demostró que los acusados no aseguraron la protección adecuada de la vida del trabajador. Aunque era evidente que podía haber un ataque violento en el campamento minero, las entidades demandadas no tomaron acciones preventivas razonables. Por

consiguiente, se determinó que ambas empresas acusadas actuaron con negligencia inexcusable.

c) Sentencia en casación

Los acusados interpusieron una apelación ante la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, alegando que la sentencia de segunda instancia había malinterpretado el artículo 1321 del Código Civil Peruano de 1984, el cual se refiere a la responsabilidad civil por el incumplimiento de obligaciones.

La Sala Suprema dictaminó que los codemandados eran culpables de la muerte del trabajador debido a su falta de diligencia y cuidado. A pesar de que se conocía el riesgo de posibles ataques al campamento minero, el codemandado Río Blanco Copper S.A. decidió reducir la cantidad de vigilantes, y no se demostró que se hayan tomado medidas preventivas para proteger la integridad de los colaboradores a pesar de los antecedentes de atentados en campamentos mineros contiguos. La Sala Suprema concluyó que era necesario demostrar la responsabilidad subjetiva del empleador, y que los codemandados actuaron con culpa al no tomar las acciones de seguridad necesarias para evitar la muerte del trabajador:

La falta de diligencia y cuidado de la entidad recurrente para resguardar la seguridad de sus colaboradores en el campamento minero el 1 de noviembre de 2009 ha sido comprobada. La importancia de adoptar medidas de prevención ante posibles riesgos en el lugar de trabajo para resguardar la vida y la salud de los colaboradores no puede ser ignorada. Es fundamental analizar los posibles factores de accidentes y riesgos para determinar estrategias de prevención apropiadas a la actividad de la entidad, buscando siempre la máxima seguridad y eficacia (Sentencia. Casación N° 11947-2015 Piura: décimo quinto considerando)".

El razonamiento mencionado corrobora que, dado que la responsabilidad civil del empleador se basa en el contrato laboral, es fundamental evaluar la conducta del empleador para prevenir los daños a los trabajadores al analizar el factor de atribución,

tal como se estipula en el artículo 1321 del Código Civil Peruano de 1984. Es decir, se debe determinar si el empleador actuó con diligencia en el acatamiento de su deber de seguridad.

Por lo tanto, la Sala Suprema determinó que los codemandados habían sido imprudentes de manera grave y, en consecuencia, eran culpables. Para resumir, la Sala Suprema rechazó el recurso de casación presentado por las codemandadas y estableció que cumplan con la sentencia de apelación, la cual establece que deben pagar conjuntamente a favor de las demandantes la cantidad de S/ 328,157.80 (Trescientos veintiocho mil ciento cincuenta y siete y 80/100 soles) por daño económico indirecto, daño emocional, intereses legales y costas del proceso.

C. CASACIÓN LABORAL N° 1225-2015 – LIMA

La casación en cuestión se refiere al caso laboral (Expediente N° 22910-2013) presentado por Simeón Bartolo Taype contra la entidad Constructores Americanos S.A.C., con el objetivo de recibir una indemnización de S/ 242,000.00 (Doscientos cuarenta y dos mil y 00/100 Soles) por los daños y perjuicios ocasionados por el accidente laboral. El monto de la indemnización comprende tanto los daños económicos directos, como la pérdida de ingresos, así como el daño moral.

Hechos Relevantes del Caso

- a) El demandante trabajó para la demandada durante un mes, desde el 12 de agosto de 2009 hasta el 11 de septiembre de 2009, desempeñando el cargo de Operario albañil.
- b) En fecha 11 de septiembre de 2009, mientras desempeñaba funciones para la parte demandada transportando residuos de concreto y pintura que pesaban alrededor de 40 kilogramos cada uno, el trabajador tropezó con un estribo del suelo y perdió el equilibrio, resultando en una caída. Como resultado, fue llevado al Hospital Edgardo Rebagliati-ESSALUD para recibir atención médica.
- c) El 23 de marzo de 2011, el hospital emitió un informe médico que diagnosticó que el demandante sufría de una Lumbalgia Severa Post Esfuerzo.

- d) En fecha 10 de enero de 2011, la Comisión Médica de ESSALUD emitió el Informe de Evaluación Médica de Incapacidad correspondiente al demandante, determinando que este sufría una incapacidad del 70%. Asimismo, Rímac Seguros emitió su propio Informe de Evaluación Médica, diagnosticando que la incapacidad del demandante correspondía al 61%. En consecuencia, se le otorgó una pensión de invalidez de S/ 900.00 (Novecientos y 00/100 Soles) mensuales.

Pronunciamientos Judiciales de las Instancias Inferiores

a) **Pronunciamiento judicial en primera instancia**

El individuo que realizó una acusación legal presentó una petición para ser compensado por los daños además de perjuicios que sufrió ante el Octavo Juzgado Especializado Permanente del Trabajo. La solicitud fue aprobada en parte en lo que respecta al lucro cesante y al daño emocional, ya que se comprobó que el acusado había sido negligente en su responsabilidad de proporcionar seguridad.

La razón detrás de esto fue que los trabajadores no recibieron la capacitación necesaria, a pesar de estar realizando una actividad de elevado riesgo. Como resultado, se determinó que el demandado había actuado con una conducta negligente y grave.

b) **Pronunciamiento judicial en segunda instancia**

La sentencia de primera instancia fue confirmada por la Cuarta Sala Laboral Permanente debido a que no había suficientes pruebas que demostrasen que el demandado había capacitado apropiadamente al demandante, ni que tenía un Plan de SST.

A pesar de haber proporcionado los equipos de seguridad personal, esta acción no era suficiente para probar la diligencia del demandado, ya que no había pruebas de que se haya supervisado el desempeño del demandante en el momento del accidente laboral.

Por lo tanto, se concluyó que el demandado había actuado negligentemente como empleador en términos de su deber de seguridad.

c) **Sentencia en casación**

El demandado interpuso un recurso de casación ante la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, alegando que la sentencia de segunda instancia había violado los artículos 1314, 1321 y 1331 del Código Civil Peruano de 1984, los cuales tratan sobre la responsabilidad por incumplimiento de obligaciones.

La Sala Suprema, en respuesta, indicó que la responsabilidad civil del empleador se trata de una cuestión subjetiva y que, por lo tanto, es necesario que el empleador demuestre que ha cumplido adecuadamente con sus obligaciones de seguridad, actuando con diligencia ordinaria. En caso de que no se acredite dicha conducta adecuada, el empleador debe ser considerado culpable del accidente de trabajo, tal y como se determinó por medio del análisis de la conducta del demandado:

“La Sala Suprema determinó que la empresa demandada tenía la obligación de probar que había cumplido con todas sus obligaciones legales como contractuales, incluyendo las de seguridad, pero no logró demostrar que había actuado con la debida diligencia al garantizar un ambiente de trabajo que protegiera la vida y la salud de sus trabajadores. Debido a esto, la Sala Suprema declaró que la empresa había incumplido con sus obligaciones y por lo tanto, debía ser considerada culpable por los daños del demandante (Sentencia. Casación Laboral N° 1225-2015-Lima).”

La Sala Suprema estableció que el demandado fue culpable por no cumplir con todas sus obligaciones de seguridad, por lo que se le asignó la responsabilidad por los daños sufridos por el demandante.

Como resultado, la Sala Suprema rechazó el recurso de casación presentado por el demandado y ordenó que se efectúe el pago a favor del demandante del monto total de S/ 82,700.00 (Ochenta y dos mil setecientos y 00/100 Soles), el cual abarca lucro cesante, daño moral, intereses legales y costos.

D. CASACIÓN LABORAL N° 10491-2015 JUNÍN

El caso de casación laboral (Expediente N° 02586-2013) trata sobre la demanda presentada por Ezequiel Pompeyo Cárdenas Mucha contra Enerletric Ing. E.I.R.L. y

Electrocentro S.A. en la que busca recibir una indemnización de S/ 2'000,000.00 (Dos millones y 00/100 Soles) por los daños y perjuicios provocados por un accidente de trabajo. Esta suma comprende diversos tipos de daño, como lucro cesante, daño emergente, daño al proyecto de vida, daño moral, daño biológico además de daño psíquico.

Hechos Relevantes del Caso

- a) El demandante desempeñó el puesto de Técnico en Instalaciones Eléctricas para el codemandado Enerletric Ing. E.I.R.L. desde el 1 de octubre de 2009 en el lugar de trabajo de la codemandada Electrocentro S.A.
- b) El 12 de agosto de 2010, mientras realizaba una conexión domiciliaria en un poste de unos diez metros de altura, el demandante cayó junto con una escalera telescópica, lo que le provocó un traumatismo vertebral medular dorsolumbar severo.
- c) El 26 de octubre de 2011, el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad ("CONADIS") calificó al demandante como persona con discapacidad en la R.E. N° 9564-2011-SEJ/REG-CONADIS.
- d) El demandante empezó a recibir una pensión de invalidez mensual de S/ 750.00 (Setecientos cincuenta y 00/100 Soles) de la aseguradora Rímac.
- e) El demandante llegó a un acuerdo extrajudicial con el codemandado Enerletric Ing. E.I.R.L. el 11 de mayo de 2012, en el que se acordó que la demandada pagaría la suma de S/ 20,000.00 (Veinte mil y 00/100 Soles) al demandante.

Pronunciamientos Judiciales de las Instancias Inferiores

a) Pronunciamiento judicial en primera instancia

El demandante presentó una demanda por daños y perjuicios ante el Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de Huancayo, pero esta fue rechazada. La justificación detrás de esta determinación se basó en que se determinó que el demandante sufrió el accidente mientras realizaba actividades que no estaban dentro de su puesto de trabajo o que no fueron ordenadas por su empleador, el coacusado Enerletric Ing. E.I.R.L. Esta

información fue corroborada por el propio acusado durante la Audiencia de Juzgamiento, donde afirmó que sus tareas eran la instalación de medidores de luz y la conexión de interruptores de luz, pero no la conexión de energía eléctrica en los postes de la coacusada Electrocentro S.A.

b) Pronunciamiento judicial en segunda instancia

La sentencia de primera instancia fue confirmada por la Segunda Sala Mixta de Huancayo, debido a que se estableció que el codemandado Enerletric Ing. E.I.R.L. cumplió con su obligación de seguridad. Para respaldar esta conclusión se presentaron los siguientes argumentos:

- El demandado proporcionó al demandante el equipo de protección personal necesario para realizar su trabajo de manera segura.
- El demandado capacitó al demandante en sus responsabilidades y precauciones para realizar su trabajo de manera adecuada.

De esta manera, el demandado Enerletric Ing. E.I.R.L. fue considerado un empleador diligente.

c) Sentencia en casación

El acusado presentó un recurso de casación ante la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, alegando que la sentencia de segunda instancia había violado los artículos II y III del Título Preliminar del Decreto Supremo N° 009-2005-TR. La Sala Suprema examinó estas normas, las cuales establecen el principio de prevención y de responsabilidad, respectivamente.

La primera señala que el empleador debe asegurar un centro de labores seguro y saludable para sus trabajadores, mientras que la segunda establece que el empleador debe asumir las consecuencias de los perjuicios en el trabajo, de acuerdo a las normas. Por lo tanto, la SST exige que el empleador actúe diligentemente en su deber de seguridad. La Sala Suprema detalló esto en su análisis:

La demandada tiene la obligación de demostrar que cumplió con todas las obligaciones legales y contractuales, en especial las de seguridad, y que actuó con la diligencia ordinaria al garantizar en el lugar de labores el establecimiento de las condiciones como de medios necesarios para proteger la vida y la salud de los colaboradores. Esta afirmación se encuentra en la sentencia de Casación Laboral N° 10491-2015 Junín, en su noveno considerando, c).

Debido a que la responsabilidad del empleador en este caso es de carácter contractual, la Sala Suprema ratificó que el factor de atribución utilizado para examinar la situación es subjetivo. En consecuencia, se valoró la conducta del codemandado Enerletric Ing. E.I.R.L. como empleador del demandante, concluyendo que había sido negligente. Esta conclusión se fundamentó en las siguientes observaciones:

- En el caso en cuestión, se evidenció que el demandante no recibió la totalidad de los elementos de seguridad necesarios para realizar labores eléctricas, tal como lo establece la R.M. N° 161-2007-MEM/DM. Además, no se demostró que se hubieran proporcionado los implementos específicos necesarios para el trabajo que originó el accidente de trabajo.
- Las capacitaciones impartidas no fueron suficientes para controlar los peligros y riesgos laborales, por lo que se esperaba que los demandados realizaran acciones adicionales para garantizar que el demandante entendiera las instrucciones recibidas.
- No se efectuó una supervisión previa mínima que asegurara que el trabajador estuviera cumpliendo adecuadamente con sus labores, lo que era esencial dentro de las medidas técnicas preventivas necesarias.

La Sala Suprema determinó que Electrocentro S.A., en su calidad de empresa principal para la que el demandante trabajaba, tenía la misma obligación que Enerletric Ing. E.I.R.L., su empleador directo, de garantizar la protección del demandante en su lugar de trabajo. Por consiguiente, la Sala Suprema concluyó que ambas empresas no cumplieron con su obligación, lo que se consideró una conducta extremadamente

negligente, con un grado de culpa inexcusable. La Sala Suprema concluyó que, en el caso en cuestión, las demandadas tuvieron una negligencia grave al no tomar medidas para reducir o minimizar el riesgo conocido, con el fin de evitar el accidente que ocurrió. Como resultado, la imputación de responsabilidad a la demandada se basa en la culpa inexcusable, tal y como se establece en el artículo 1319 del Código Civil Peruano de 1984 (Casación Laboral N° 10491-2015-Junín: décimo primer considerando).

La Sala Suprema sostuvo que, de acuerdo a lo expuesto, el empleador tiene la responsabilidad de ser diligente no solo en el acatamiento de sus obligaciones legales, sino también en la ejecución de acciones para garantizar que el trabajador haya comprendido y aplicado las instrucciones de prevención en su trabajo. En caso de que el empleador no actúe de esta manera, se entenderá que no ha tomado las acciones preventivas necesarias en materia de SST. Este incumplimiento de deberes es suficiente para que la actuación del empleador y de la empresa principal se considere como de culpa inexcusable, lo que implica que su descuido contradice un nivel de atención superior al ordinario, equiparable al de los deberes fundamentales de todo empresario.

La Sala Suprema llegó a la conclusión de que los demandados poseían responsabilidad por los daños ocasionados al demandante y, por lo tanto, declaró fundado el recurso de casación, revocando la sentencia apelada y reformándola para declararla fundada. En consecuencia, se ordenó a las empresas demandadas que paguen la cantidad de S/ 600,000.00 (Seiscientos mil y 00/100 soles) al demandante.

E. CASACIÓN LABORAL N° 15297-2015 - LIMA SUR

El recurso de casación en cuestión trata del juicio laboral (Expediente N° 321-2013) iniciado por Arturo Ruiz Espinoza contra la entidad Desarrollo Marítimo S.A. con el objetivo de recibir una compensación por daños y perjuicios derivados de un accidente laboral, que abarca perjuicio emergente, lucro cesante y daño moral, por un importe total de S/ 2'000,000.00 (Dos millones y 00/100 Soles).

Hechos Relevantes del Caso

- a) El demandante desempeñó el cargo de técnico electricista en la empresa demandada, y fue asignado a trabajar en el sitio de la entidad Cementos Lima S.A.
- b) Durante el 9 de enero de 2012, mientras el demandante instalaba luces en las instalaciones de Cementos Lima S.A., se produjo una explosión que le causó quemaduras de segundo y tercer grado.
- c) El día del accidente, el demandante fue llevado a la clínica "Vesalio", donde los expertos identificaron quemaduras de segundo y tercer grado profundo en su lóbulo auricular izquierdo y derecho, nuca y cuello, hombros izquierdo además de derecho, mano derecha, antebrazo y mano izquierda, y muslo izquierdo.

Pronunciamientos Judiciales de las Instancias Inferiores

a) Pronunciamiento judicial en primera instancia

El demandante inició una demanda de compensación por daños y perjuicios ante Juzgado Especializado de Trabajo de Lima Sur. En cuanto a la responsabilidad del acusado en el accidente laboral, el juzgado determinó que la falta de capacitación y de equipo de protección adecuado para el demandante evidenciaba una ausencia total de atención y descuido en el deber de seguridad del empleador. Por esta razón, el juzgado declaró fundado en parte el pedido de daño moral, al considerar que el demandado incurrió en culpa inexcusable.

b) Pronunciamiento judicial en segunda instancia

La Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur ratificó la decisión de primera instancia, debido a que se constató que el demandado no implementó acciones de seguridad para prevenir el accidente laboral, y tampoco brindó capacitación al demandante sobre los riesgos asociados a su trabajo. Por lo tanto, de acuerdo con el artículo 1321 del Código Civil Peruano de 1984, se consideró que el demandado actuó con culpa inexcusable.

c) Sentencia en casación

La demandada interpuso un recurso de casación ante la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia argumentando que la sentencia de segunda instancia había violado el artículo 1321 del Código Civil Peruano de 1984, el cual se refiere a la responsabilidad por incumplimiento de obligaciones. En respuesta, la Sala Suprema declaró que el deber de seguridad del empleador implica que este debe implementar acciones de resguardo que sean apropiadas y razonables para prevenir los riesgos laborales asociados a las funciones de los trabajadores. Para respaldar esta declaración, la Sala Suprema hizo referencia a una decisión previa que establece que el empleador tiene el deber de proporcionar al trabajador todas las medidas de seguridad necesarias para que pueda realizar su labor de forma apropiada, sin riesgos o con la protección debida frente a los peligros que se derivan de la actividad laboral propia:

La Sala se sustentó en la siguiente aseveración contenida en la sentencia de la Casación Laboral N° 15297-2015 Lima Sur: "Es responsabilidad del empleador proporcionar al trabajador la totalidad de las medidas de seguridad necesarias para que pueda realizar su labor de forma apropiada, sin riesgos o con la debida protección ante los peligros que se derivan de la actividad laboral propia" (noveno considerando).

La Sala Suprema determinó que en el caso en cuestión, era necesario evaluar la diligencia con la que actuó el empleador para establecer si las acciones de seguridad implementadas fueron suficientes para prevenir los peligros laborales. Al analizar la situación, se concluyó que la conducta del empleador era culposa, ya que no efectuó capacitación laboral ni equipamientos de protección al demandante. La Sala Suprema no evaluó el grado de negligencia del empleador, ya que consideró suficiente la identificación de su comportamiento inadecuado para atribuirle la responsabilidad por los daños sufridos por el demandante como resultado del accidente de trabajo.

Como consecuencia, el recurso de casación presentado por la demandada en relación a la violación del artículo 1321 del Código Civil Peruano de 1984 fue rechazado y se ordenó el pago en beneficio del demandante por el importe de S/ 700,000.00 por conceptos de daño moral, lucro cesante, intereses legales y costos.

F. CASACIÓN LABORAL N° 25875-2018 - TACNA

La presente casación se refiere al caso laboral iniciado por Vicente Calizaya Maquera contra el Proyecto Especial Afianzamiento y Ampliación de los Recursos Hídricos (PET), con el objetivo de recibir una indemnización por daños y perjuicios por un monto de S/ 80.000 (ochenta mil soles), en relación al accidente de trabajo sufrido. Además, como pretensión accesoria, solicita el pago de una indemnización por daño personal de S/ 50.000 (cincuenta mil soles) y por daño moral por la suma de S/ 50.000 (cincuenta mil soles), junto con intereses legales, costas y costos del procedimiento por un total de S/ 20.000 (veinte mil soles).

Hechos Relevantes del Caso

- a) El demandante desempeñó el cargo de operador de máquina mezcladora en la empresa demandada y fue asignado a trabajar en el lugar de trabajo del PET para llevar a cabo sus tareas.
- b) Con fecha 12 de junio de 2002, el demandante sufrió un accidente de trabajo durante el proceso de construcción en el Reservorio R- 9 durante la actividad de tarrajeo del muro interior de dicho reservorio, sufriendo la caída de los andamios empotrados ubicados a una altura de 2.80 metros, ocasionándole una lumbalgia crónica.

Pronunciamientos Judiciales de las Instancias Inferiores

a) Pronunciamiento judicial en primera instancia

La demanda de indemnización por daños y perjuicios fue presentada por el demandante ante el Tercer Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Tacna. La demanda fue declarada infundada, debido a que no se pudo demostrar la conducta antijurídica de la entidad demandada, ya que no se presentó ningún documento que establezca que el accidente que ocurrió el 12 de junio de 2002 fue causado por negligencia del empleador. Por el contrario, se argumentó que el empleador cumplió con acatar las medidas de seguridad mínimas necesarias para el desempeño de las funciones del actor.

El juzgado resaltó que el cargo del demandante era de operador de máquina mezcladora y que al momento de ocurrido el accidente este se encontraba realizando las labores de tarrajeo.

b) Pronunciamiento judicial en segunda instancia

La Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Tacna, corroboró la sentencia de primera instancia, argumentando que no existe documento que acredite que el accidente fue por negligencia del demandado, y que por lo contrario fue por consecuencia de la negligencia propia del actor, tal como se evidenció en la audiencia de juzgamiento, donde se señaló que su cargo era de operador de máquina mezcladora y no el tarrajeo; no pudiéndose acreditar el factor de atribución para ordenar el pago de una indemnización por daños y perjuicios.

c) Sentencia en casación

El demandante manifestó una apelación ante la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia alegando su derecho a indemnización por accidente de trabajo. La Sala inicia sus argumentos definiendo qué es un accidente laboral, tomando en cuenta la definición de la Decisión 584 y la establecida en el Decreto Supremo N° 009-97-TR. Luego, hace referencia a las normativas relativas a la SST que han sido utilizadas en otras decisiones judiciales, así como al fundamento constitucional del derecho a la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores que se encuentran en una relación laboral. Se concluye que es esencial que todo empleador cumpla con las obligaciones establecidas en la normativa de prevención de riesgos laborales para garantizar la protección, seguridad y salud de los trabajadores en todo lo relacionado con su trabajo, incluyendo la evaluación, prevención y combate de riesgos. En caso de incumplimiento de estas obligaciones, el empleador será responsable de indemnizar los daños y perjuicios emanados de su acción u omisión, conforme con el artículo 1321 del Código Civil Peruano de 1984. Se menciona brevemente los sistemas de responsabilidad civil y sus elementos, y se concluye que la responsabilidad del empleador en accidentes de labores debe analizarse desde el sistema contractual y se le aplicarán principalmente los artículos 1321 y 1322 del Código Civil

Peruano de 1984, según lo establecido en el artículo IX del Título Preliminar del Código Civil Peruano de 1984. En el presente caso se ha determinado que el trabajador sufrió una lesión en la columna vertebral y una fractura de tobillo como consecuencia de desempeñar tareas de encofrador en el momento del accidente. Como resultado de estas lesiones, el trabajador sufre una discapacidad permanente del 54,9%. La sentencia de casación considera los argumentos del demandante, quien sostiene que el empleador no proporcionó los medios y herramientas de seguridad adecuados para el desempeño de las tareas del trabajador. La carga de la prueba se invierte, de tal forma que le corresponde al empleador demostrar el cumplimiento del régimen de seguridad y salud en el trabajo específico para la construcción civil. Según la Corte Suprema, el empleador no fue capaz de probar que había suministrado al colaborador los equipos de seguridad requeridos para la tarea que realizaba y que causó el accidente laboral. Conforme con el artículo 39 del Decreto Supremo N° 009-2005-TR, que establece las obligaciones del empleador, se debe garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todo momento, mejorar constantemente los niveles de protección, identificar cambios en las condiciones de trabajo y tomar las medidas necesarias para prevenir riesgos laborales, y realizar exámenes médicos periódicos para valorar los peligros a los que se exponen los colaboradores durante su desempeño laboral. Dado que la función del colaborador era operador de maquinaria mezcladora, estas obligaciones debían cumplirse de manera rigurosa y con los implementos de seguridad apropiados. De acuerdo con el artículo 37° del Decreto Supremo N° 009-2005-TR, se establece que el empleador es responsable de liderar con firmeza la política de seguridad y salud en el trabajo en su empresa. Esta premisa se fundamenta en la idea de que el empleador tiene la capacidad y la obligación de supervisar la actividad laboral de sus trabajadores para asegurar el cumplimiento de sus responsabilidades. Esta capacidad y deber se resaltan en labores riesgosas, como en la construcción civil, debido a su impacto y potencial grado de afectación en la salud de los trabajadores. Por lo tanto, el Decreto Supremo N° 009-2005-TR detalla el deber de prevención del empleador, dándole la facultad de implementar estrategias o acciones que garanticen una gestión adecuada de los riesgos. En este caso, es importante realizar una supervisión constante de las actividades de los trabajadores para actualizar los riesgos y oportunidades de mejora en el entorno laboral y garantizar la integridad física de los

trabajadores. No se puede afirmar que la falta de diligencia o habilidad del trabajador sea la causa principal del accidente laboral, dado que fue responsabilidad del demandante supervisar las labores del trabajador. Si hubiera detectado algún riesgo o incumplimiento de la normativa aplicable, al demandante le correspondía tomar medidas correctivas para prevenir que la situación pusiera en peligro la seguridad de los trabajadores. Específicamente, la empresa debería haber identificado que el demandante estaba desempeñando una labor distinta a la asignada y corregido esta situación. Según se desprende del informe del accidente, había un Ingeniero Residente de Obra que debería haber detectado que el demandante estaba trabajando en un puesto diferente al asignado y, en consecuencia, haber corregido esta situación. Este argumento es fundamental para determinar que la empresa violó el principio de protección, que exige que empleador tome las acciones requeridas para resguardar la vida e integridad de los colaboradores. Es decir, se espera que el empleador supervise la actuación de sus trabajadores para detectar situaciones que puedan colocar en peligro su integridad, lo que constituye una obligación en el régimen jurídico de la SST. Si el empleador no cumple con esta obligación, será responsable de las consecuencias económicas, legales y de cualquier otra índole que se deriven de un accidente laboral, en consonancia con el principio de responsabilidad establecido en el artículo III del Título Preliminar del Decreto Supremo N° 009-2005-TR. En relación al nexo causal, se emplea la teoría de la causa inmediata, que examina el evento más cercano a la aparición del daño y la ausencia de factores que lo interrumpan. Respecto al factor de atribución, se indica que en este caso el acusado no cumplió con su deber de supervisar y controlar a sus trabajadores y las tareas asignadas, sin tomar medidas para verificar si el demandante estaba trabajando de forma segura, lo que habría prevenido el accidente. En consecuencia, se imputa la responsabilidad al demandado por culpa inexcusable, de conforme al artículo 1319° del Código Civil Peruano de 1984. Con respecto a los daños, se considera que el demandante siguió trabajando como conserje en la empresa y no presentó pruebas adicionales sobre el daño sufrido, especialmente porque los gastos médicos de curación y tratamiento fueron cubiertos por el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo y ESSALUD. En relación a los daños, se considera que el demandante continuó trabajando como conserje en la compañía, sin proporcionar más pruebas sobre el daño sufrido. Asimismo, los

gastos médicos de curación y tratamiento que menciona fueron cubiertos por el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo y más tarde por ESSALUD. En lo que respecta al daño moral, se indica que la condición de invalidez parcial permanente del demandante provocó angustia y sufrimiento que pueden ser objeto de compensación. Con respecto al daño físico, se refiere a la lesión en sí misma, relacionada con aspectos psicosomáticos de la persona afectada, hecho que ha sido probado. Es importante destacar que, además de conceder la apelación, en la determinación del monto indemnizatorio se aplicó el criterio de equidad, como se establece en los artículos 1332° y 1333° del Código Civil Peruano de 1984. Por lo tanto, se fijó una indemnización total de S/ 20,000.00 (veinte mil soles con 00/100) por todos los conceptos.

Las Casaciones N° 16050-2015 y N° 4258-2016 son distintas a las mencionadas anteriormente debido a que introducen el concepto de responsabilidad objetiva en el análisis de la responsabilidad civil del empleador. De acuerdo con estas decisiones judiciales, existen labores laborales identificadas como peligrosas que respaldan la idea de que el deber de seguridad del empleador, a pesar de ser preventivo, requiere una protección total de los colaboradores, de tal modo que cualquier daño que los trabajadores sufran en estas tareas debería ser responsabilidad del empresario.

Estas sentencias son importantes en el contexto de la evolución de la responsabilidad civil del empleador. En particular, la Casación Laboral N° 4258-2016 - Lima estableció que la interpretación del artículo 53 de la Ley N° 29783, que establece el deber de SST, debía ser vinculante y de carácter objetivo. Es decir, que el factor de atribución aplicable a la responsabilidad del empleador es objetiva y no requiere de la demostración de la culpa o negligencia del empleador. Esta decisión se aplica solo al régimen de seguridad y salud en el trabajo, y difiere de las normas generales de responsabilidad civil por incumplimiento de obligaciones.

A. CASACIÓN LABORAL N° 16050-2015 - DEL SANTA

La casación en cuestión se refiere al caso laboral (Expediente N° 01902-2014) iniciado por Jorge Félix De la Cruz en contra de la entidad Pesquera Hayduk S.A., con el objetivo de

obtener una indemnización de S/ 300,000.00 (Trescientos mil y 00/100 soles) por daños y perjuicios sufridos en un accidente laboral, lo cual incluye daños a la persona y daño moral.

Hechos Relevantes del Caso

- a) El demandante ocupó el puesto de tripulante pesquero en la empresa demandada desde el 25 de octubre de 2004 hasta el 28 de mayo de 2012.
- b) El 14 de mayo de 2011, mientras efectuaba tareas de limpieza en el barco pesquero "Manu 10", el demandante resbaló además sufrió una lesión en la rodilla derecha debido a las condiciones del mar.
- c) El 20 de julio de 2012, la empresa de seguros Rímac generó el Informe de Evaluación Médica N° 1631-2012, en el cual se diagnosticó que el demandante padece un deterioro general del 50.8% debido a una lesión en su rodilla derecha. La lesión abarca secuelas de un esguince de rodilla derecho de grado II, una lesión meniscal de rodilla derecha, condromalacia de rótula derecha, gonartrosis de rótula derecha GI/II e inestabilidad de rodilla derecha.
- d) Debido al grado de menoscabo descrito, la entidad de seguros Rímac otorgó al demandante una pensión de invalidez de S/ 1,200.00 (mil doscientos y 00/100 soles) al mes.
- e) El 28 de mayo de 2012, el demandante como el demandado acordaron poner fin a su relación laboral mediante un acuerdo de mutuo disenso. En virtud de este acuerdo, el demandado otorgó al demandante una liquidación por renuncia voluntaria de S/ 433, 456.66 (cuatrocientos treinta y tres mil cuatrocientos cincuenta y seis y 66/100 soles).

Pronunciamientos Judiciales de las Instancias Inferiores

a) Pronunciamiento judicial en primera instancia

El demandante interpuso una demanda de compensación por daños y perjuicios ante Segundo Juzgado Especializado Laboral de la Corte Superior de Justicia. No obstante,

la petición fue rechazada por el juzgado debido a la insuficiencia de evidencias que demuestren la presencia de daños emocionales y físicos sufridos por el demandante.

b) Pronunciamiento judicial en segunda instancia la Sala Laboral

Del Santa revocó la sentencia emitida en primera instancia y, basándose en los siguientes fundamentos, determinó que la demanda era procedente.:

- A pesar de que la responsabilidad por accidentes laborales se deriva de la vinculación contractual entre el demandante y demandado, el Anexo N° 5 del Decreto Supremo 003-98-SA determina que la pesca es una actividad peligrosa. Por consiguiente, en esta situación se deben aplicar las disposiciones de responsabilidad por riesgo, que corresponden a la responsabilidad extracontractual.
- El factor de atribución aplicable en la responsabilidad por riesgo es de naturaleza objetiva, de acuerdo con el artículo 1970 del Código Civil Peruano de 1984. Por lo tanto, basta con demostrar que el colaborador fue víctima de un accidente laboral para atribuir la responsabilidad al empleador.

En vista de los fundamentos expuestos, la Sala Superior determinó que el demandado debe abonar la cantidad de S/ 50,000.00 Soles (cincuenta mil y 00/100 Soles) al demandante, como compensación por los daños morales y los daños sufridos en la persona, junto con los intereses legales correspondientes y los costos del proceso.

c) Sentencia en casación

El acusado interpuso una apelación frente la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, sosteniendo que la resolución de segunda instancia había malinterpretado el artículo 1970 del Código Civil Peruano de 1984.

En respuesta, la Sala Suprema explicó que la responsabilidad civil del empleador por accidentes de labores puede ser analizada desde dos perspectivas: la responsabilidad contractual y la responsabilidad extracontractual:

La obligación del empleador de indemnizar a los colaboradores por los perjuicios corporales que puedan sufrir durante sus labores puede ser analizada desde dos enfoques: la responsabilidad civil extracontractual, establecida en los artículos 969 y 1970 del Código Civil Peruano de 1984, y la responsabilidad civil por incumplimiento de obligaciones, regulada en el artículo 1321 y correspondientes del Código Civil Peruano de 1984 y la Ley Nro. 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo. Ambos enfoques establecen que el empleador está obligado a indemnizar a los trabajadores por los daños sufridos en el desempeño de sus labores, según se establece en la sentencia de la Casación N° 16050-2015 Del Santa, específicamente en su tercer considerando y en el punto 3.2 d).

En vista de lo anterior, la Sala Suprema examinó configuración de responsabilidad civil en función de cada tipo existente. En relación a la responsabilidad contractual, la Sala sostuvo que el empleador debería indemnizar al trabajador por accidentes laborales, siempre que se pudiera demostrar que el no cumplimiento de obligaciones de prevención fue resultado de conducta dolosa o culposa (grave o leve), tal y como lo establecen las normas sobre inejecución de obligaciones y la Ley 29783. Por otro lado, en virtud de la responsabilidad extracontractual, la Sala Suprema estableció que el empleador podría ser considerado responsable ya sea por el análisis de su conducta (enfoque subjetivo) o por la mera detección del daño sufrido por el trabajador (enfoque objetivo), en línea con las normas sobre el factor de atribución establecidas en el Código Civil Peruano de 1984.

La Sala Suprema encontró que la interpretación de la Sala Superior era correcta ya que se basó en el criterio objetivo para establecer la responsabilidad del empleador, lo cual es admitido por el régimen de responsabilidad civil. Además, el hecho de que la pesca sea considerada una actividad de alto riesgo, según lo establecido en el Anexo N° 5 del Decreto Supremo N° 003-98-SA, respalda la atribución de responsabilidad al empleador por el simple hecho del perjuicio sufrido por el colaborador:

Es importante destacar que lo que la Sala Superior afirma es que, en primer lugar, el daño sufrido por el demandante ocurrió en el marco de su vinculación laboral, y en segundo lugar, que ciertas actividades laborales específicas, consideradas como peligrosas o de alto riesgo, generan una forma de responsabilidad objetiva. En estos

casos, no es necesario demostrar la culpa subjetiva del empleador (Sentencia. Casación N° 16050-2015- Del Santa: tercer considerando, 3.2., g).

De acuerdo con esta postura, se determinó que cuando un trabajador está involucrado en una actividad que se considera objetivamente peligrosa, el factor de atribución utilizado para evaluar la responsabilidad del empleador es objetivo. Por lo tanto, en estos casos, se justifica que la responsabilidad sea asignada basándose únicamente en la evidencia del perjuicio sufrido por el colaborador. Para aquellos casos que no cumplen con esta condición, se debe aplicar el criterio subjetivo para analizar la conducta del empleador. Como resultado, la Sala Suprema determinó que la empresa demandada poseía responsabilidad por los perjuicios sufridos por el trabajador y rechazó el recurso de casación interpuesto.

B. CASACIÓN LABORAL N° 4258-2016 – LIMA

La apelación se refiere al caso laboral (Expediente N° 09464-2012) iniciado por Fidel Fortunato Bernal Rodríguez contra la empresa de Transporte CIVA S.A.C., con el fin de obtener una indemnización de S/ 1,000,000.00 (un millón y 00/100 Soles) por los daños y perjuicios sufridos en un accidente laboral. Esta suma incluye daños materiales, pérdida de ingresos y daño moral.

Hechos Relevantes del Caso

- a) El demandante trabajó para el demandado como conductor de un autobús de transporte interprovincial con la placa N° VG-5405.
- b) El demandante, mientras trabajaba como conductor de un autobús interprovincial, tuvo un accidente de tráfico con otro autobús en el kilómetro 349 de la carretera Panamericana Norte, mientras se dirigía desde Lima hacia Piura, el día 17 de agosto de 2009. Como resultado del accidente, el demandante resultó herido.

De esta manera, el demandante fue llevado al centro médico ubicado en Casma, en donde se determinó que el accidente había provocado múltiples traumatismos en su cuerpo, incluyendo una fractura expuesta en su pierna izquierda.

- c) En el informe médico del 17 de septiembre de 2010 se determinó que el demandante padecía una incapacidad física permanente total con un menoscabo equivalente al 68%.
- d) Con fecha 3 de febrero de 2011, se le otorgó una pensión de invalidez definitiva por S/ 415.00 mensuales mediante la Resolución N° 0000012897-2011-ONP/DPR.SC/DL19990.

Pronunciamientos Judiciales de las Instancias Inferiores

a) Pronunciamiento judicial en primera instancia

El demandante manifestó una demanda por indemnización por daños y perjuicios frente al Vigésimo Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de la Corte Superior de Justicia, pero esta fue rechazada. El juez consideró que el accidente de trabajo no fue responsabilidad del demandado, sino que fue causado por la negligencia del conductor del autobús con el que chocó el demandante. Por lo tanto, en este caso no se podía atribuir ninguna responsabilidad al demandado.

b) Pronunciamiento judicial de segunda instancia

La decisión de la Sexta Sala Laboral revocó la sentencia inicial y determinó que la demanda era fundada en parte, en base a los razonamientos que se exponen a continuación:

- En virtud del principio de responsabilidad establecido por la Ley 29783, según el cual "el empleador llega a asumir las implicaciones económicas, legales además de cualquier otra índole como resultado de un accidente de acuerdo con las normativas vigentes" (artículo II), así como la Ley 27181, Ley General de Transporte y Tránsito Terrestre, que establece que "la responsabilidad civil generada de accidentes de tránsito provocados por vehículos automotores es objetiva, de conformidad con el Código Civil Peruano de 1984" (Ley 27181, 1999, artículo 29), es apropiada la ejecución de la responsabilidad objetiva establecida en el artículo 1970 del Código Civil Peruano de 1984 (aplicable en el caso de responsabilidad extracontractual).

- Según la Casación N° 2691-1999-Lima, el tránsito vehicular es una actividad riesgosa y toma en consideración que el vehículo es un bien peligroso, por lo que cualquier actividad que se desarrolle con él será considerada como de la misma naturaleza riesgosa.
- Se considera que la actividad llevada a cabo por el demandante es intrínsecamente peligrosa, lo que reduce la exigencia de los elementos necesarios para la responsabilidad civil. Por lo tanto, el demandado debe hacerse responsable por el riesgo asumido.

La Sala Superior dispuso que el demandado debía pagar al demandante la suma de S/ 45,000.00 Soles (Cuarenta y cinco mil y 00/100 Soles) por concepto de daño moral, daño personal y lucro cesante, además de los intereses y costos del proceso. Esto fue ordenado en base a los considerandos presentados en el caso.

c) Sentencia en casación

El recurso de casación fue presentado por el demandado ante la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, argumentando que la sentencia de segunda instancia había interpretado de manera incorrecta el artículo 53 de la Ley N° 29783. Con el objetivo de esclarecer el verdadero sentido de la norma y cumplir con los principios de prevención además de responsabilidad legal, la Sala Suprema decidió establecer una interpretación apropiada:

Una vez comprobado el daño sufrido por el trabajador como resultado de un accidente laboral, se debe atribuir a la falta de prevención por parte del empleador, lo que produce la obligación de este último de indemnizar al trabajador o a sus herederos legales. La cantidad de la indemnización será determinada por el juez, de acuerdo con lo establecido en el artículo 1332 del Código Civil Peruano de 1984, a menos que las partes hayan presentado pruebas documentales o periciales sobre el valor del daño (Sentencia. Casación laboral 4258-2016-Lima: noveno considerando).

La Sala Suprema concluyó que la responsabilidad civil del empleador en el ámbito de la SST se basaba en la responsabilidad objetiva, lo que significa que el simple hecho de

que el colaborador haya sufrido un daño durante su trabajo es suficiente para atribuirlo al empleador. Por lo tanto, la conducta del empleador para dar cumplimiento con sus obligaciones de seguridad no era relevante, ya que se considera responsable una vez que se produce el daño. En este caso, se evaluó el accidente laboral del demandante y se determinó que debía ser indemnizado por el empleador demandado. Como resultado, el recurso de casación fue considerado infundado y se confirmó la sentencia de segunda instancia.

1.8.3. ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL SOBRE LA RESPONSABILIDAD CIVIL DEL EMPLEADOR BAJO EL CRITERIO INTERPRETATIVO DEL ARTÍCULO 53 DE LA LEY 29783 ESTABLECIDO A TRAVÉS DE LA CASACIÓN LABORAL N° 4258-2016 – LIMA

La sentencia de la Casación Laboral N° 4258-2016 - Lima es relevante para el régimen de la SST debido a que detalla los límites de la responsabilidad civil del empleador en casos de accidentes laborales. El noveno considerando de la sentencia establece que, según el art 3 de la Ley 29783, el empleador es responsable de indemnizar los perjuicios sufridos por el colaborador en caso de un accidente laboral. En síntesis, los factores que determinan la responsabilidad civil del empleador son:

- a) **Supuesto de hecho:** El colaborador sufre un accidente de trabajo.
- b) **Consecuencia jurídica:** El empleador es responsable de compensar los daños que resulten de un accidente de trabajo.

Se puede concluir que el factor de atribución de responsabilidad en el régimen de responsabilidad civil en materia de SST es objetivo, como se ha explicado anteriormente. Esto llevó a la Sala Suprema a declarar, en virtud del artículo 22 del Decreto Supremo N° 017-93-JUS, que la interpretación del artículo 53 de la Ley N° 29783 (noveno considerando) se convierta en doctrina jurisprudencial, lo que significa que debe ser reconocida como un precedente vinculante para la totalidad de las instancias judiciales que traten casos de indemnización por daños y perjuicios emanados de la responsabilidad civil del empleador.

A partir de su publicación en el Diario Oficial El Peruano el 30 de enero de 2017, esta sentencia empezó a tener efectos vinculantes en la totalidad de las instancias judiciales que tratan casos de indemnización por daños además de perjuicios relacionados con la responsabilidad civil del empleador.

1.8.4. ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL SOBRE LA RESPONSABILIDAD CIVIL DEL EMPLEADOR BAJO LOS ALCANCES DEL VI PLENO JURISDICCIONAL SUPREMO EN MATERIA LABORAL Y PREVISIONAL

Durante el VI Pleno, los jueces supremos de la Primera y Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia establecieron los límites de la responsabilidad civil del empleador en relación a la seguridad y salud en el trabajo, en consonancia con lo establecido en el artículo 53 de la Ley N° 29783.

En ese sentido, los magistrados del VI Pleno detectaron que el régimen de SST se basa en el concepto del "empleador diligente", el cual hace referencia al nivel adecuado de conducta que el empleador debe asumir en relación con sus trabajadores.

El empleador diligente se asegura de tomar todas las medidas necesarias para proteger razonablemente a sus trabajadores de cualquier incidente laboral. Esto significa que el cumplimiento del deber de seguridad necesite verificar el comportamiento del empleador en relación con sus obligaciones en esta materia. El Informe del VI Pleno establece que:

El empleador no puede eludir su responsabilidad de compensar al colaborador o sus herederos si no cumple con sus deberes de SST y no actúa con diligencia, incluso si el accidente laboral es causado por un tercero. (Informe. VI Pleno: 1.3).

En conclusión, se puede entender que la responsabilidad civil del empleador en casos de accidentes de labores depende de la subjetividad de su conducta en relación a sus obligaciones de seguridad.

- Respecto al factor de atribución en la responsabilidad contractual, este se basa en la culpa.

- La culpa posee 3 grados: dolo, culpa leve y culpa inexcusable. Si el colaborador quiere atribuir a su empleador el factor de atribución, debe demostrar que hubo dolo o culpa inexcusable por parte del empleador.
- Si no puede probarlo y el empleador no puede demostrar su debida diligencia, se aplicará la presunción de culpa leve establecida en el artículo 1329 del Código Civil Peruano de 1984, lo que significa que se atribuirá responsabilidad al empleador (Informe. VI Pleno: 1.4.3.)

El párrafo anterior hace referencia a un precedente judicial que reconocía la responsabilidad civil subjetiva del empleador en materia de SST, lo que significa que la atribución de responsabilidad dependía de si el empleador había actuado negligentemente o con intención de dañar en relación con sus obligaciones de seguridad. Por lo tanto, no era suficiente demostrar que se había producido un accidente laboral, sino que también era necesario determinar si el empleador había actuado de manera razonable para prevenir dicho evento. La Corte Suprema de Justicia de Colombia ha determinado que la negligencia del empleador está sujeta a una gradación establecida por el Código Civil Colombiano de 1873, que diferencia entre una culpa leve y una culpa inexcusable. La primera se produce cuando no se cumple con la diligencia ordinaria, mientras que la segunda se da cuando se incumple con la diligencia básica que se requiere de cualquier persona.

Conforme con el artículo 1329 del Código Civil Peruano de 1984, se efectuaría la presunción de culpa leve sobre el empleador si el colaborador demandante afirmaba que este era poseía responsabilidad del accidente de labores y el empleador no podía demostrar su debida diligencia.

El VI Pleno concluyó que la responsabilidad del empleador debe ser objetiva, a pesar de lo mencionado previamente, debido a que el empleador es el garante de la seguridad como de salud en el centro laboral y, por lo tanto, siempre tendrá la responsabilidad de cualquier evento perjudicial para la vida y salud del colaborador" (VI Pleno: 2). Sin embargo, esta afirmación contradice la idea de que la asignación de responsabilidad requiere de un análisis subjetivo de la conducta del empleador, tal como se establece en los considerandos previos del informe del VI Pleno.

Conforme con esta conclusión, la asignación de responsabilidad civil del empleador se basaría únicamente en la evidencia del accidente de trabajo, lo que contrasta con los considerandos previamente expuestos que indican que la atribución de responsabilidad se basa en la justificación de la conducta del empleador, ya que el régimen de la SST incluye un criterio subjetivo.

Es importante señalar que esta conclusión está en línea con la jurisprudencia obligatoria establecida en el caso de la Casación Laboral N° 4258-2016 Lima, que también reconoce la responsabilidad objetiva del empleador en situaciones de accidentes laborales.

Esta situación es llamativa, ya que los considerandos iniciales del informe del VI Pleno reconocen un modelo de responsabilidad subjetiva, pero al final concluyen que no es requerido analizar la conducta del empleador en el tema de la responsabilidad civil.

En realidad, de acuerdo con el régimen general de responsabilidad civil contractual detallado en el Código Civil Peruano de 1984, y una interpretación sistemática del informe del VI Pleno, se puede concluir que la responsabilidad civil del empleador es subjetiva, lo que implica que se debe evaluar el grado de diligencia que ha demostrado en su deber de seguridad hacia los colaboradores.

No obstante, a partir de la publicación de los pactos del VI Pleno y la Casación Laboral N° 4258-2016 -Lima, se ha evidenciado una tendencia judicial hacia la imposición de una responsabilidad objetiva al empleador en casos de accidentes laborales.

En realidad, durante el período de enero hasta octubre de 2019, solo se registraron 2 situaciones que se relacionan con la responsabilidad civil del empleador por accidentes laborales, y en ambos casos se utilizó el criterio de la evidencia del daño para determinar la responsabilidad del empleador.

1.8.5. LA RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR COMO CONSECUENCIA DE ACCIDENTES DE TRABAJO EN EL DERECHO COMPARADO

La disciplina del Derecho Comparado es valiosa para encontrar similitudes entre los sistemas jurídicos de distintos países. Por esta razón, resulta relevante identificar las características de los regímenes de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que han adoptado un marco normativo similar al de Perú. Esto permite analizar la responsabilidad del empleador en situación de accidentes laborales.

1.8.6. ANÁLISIS DEL RÉGIMEN JURÍDICO COLOMBIANO

En América del Sur, Colombia se destaca por tener un amplio desarrollo normativo en cuanto al deber de seguridad del empleador, el cual tiene sus raíces en el Código Sustantivo del Trabajo Colombiano publicado el 09 de septiembre de 1950.

Esta norma sigue siendo válida actualmente y reconoce que el deber de seguridad es un componente esencial de toda relación laboral, tal como se establece en el artículo 56° del Código Sustantivo del Trabajo Colombiano de 1950. En consecuencia, el empleador tiene la responsabilidad de cumplir con varias obligaciones destinadas a garantizar el bienestar laboral, como se indica a continuación:

1. Las obligaciones del empleador incluyen proporcionar a los trabajadores los instrumentos y materiales necesarios para llevar a cabo su trabajo, a menos que se establezca lo contrario.
2. Deben proporcionar a los trabajadores los medios de protección necesarios contra accidentes y enfermedades profesionales, garantizando la seguridad además de salud de los mismos.
3. En situación de accidente o enfermedad, el empleador debe prestar los primeros auxilios de manera inmediata. Si el establecimiento, taller o fábrica emplea a más de 10 colaboradores, es obligatorio contar con los medios necesarios para prestar

los primeros auxilios, de acuerdo con las regulaciones de las autoridades sanitarias (Código Sustantivo del Trabajo (Colombia): artículo 57, inc. 1, 2, 3).

De acuerdo con las obligaciones de seguridad del empleador, establecidas en la Ley N° 9 de 1979 por la cual se dictan Medidas Sanitarias, se reconoce que la salud de los trabajadores no solo es importante para su bienestar personal, sino también para el progreso socioeconómico del país. Por lo tanto, tanto las autoridades gubernamentales como los empleadores y otros particulares deben trabajar para proteger y conservar la salud de los colaboradores (artículo 81 de la Ley N° 9, por la cual se dictan Medidas Sanitarias). Esta idea reconoce la importancia de la prevención en la seguridad laboral, lo que implica que el empleador tiene varias obligaciones, entre las que se recalcan las correspondientes:

- a. El empleador tiene la responsabilidad de proveer y sostener un entorno laboral en circunstancias apropiadas de higiene como de seguridad, y determinar metodologías de trabajo que involucren el mínimo riesgo para la salud de colaboradores en los procedimientos de producción.
- b. El empleador debe implementar medidas eficaces para salvaguardar y fomentar la salud de los colaboradores a través de la instalación, funcionamiento y mantenimiento adecuado de los sistemas y equipos de supervisión requeridos para la prevención de enfermedades además de accidentes en el entorno laboral (Ley N.° 9, por la cual se dictan Medidas Sanitarias, artículo 84°, inc. a, d).

Es claro que los preceptos mencionados definen el deber de seguridad como la responsabilidad del empleador de implementar medidas apropiadas para la prevención de peligros laborales que puedan afectar el derecho a la salud de los colaboradores, en lo que sea razonable. Este criterio se alinea con los intereses tanto de los colaboradores como de los empleadores, ya que asegura el bienestar individual de los primeros y el progreso empresarial de los segundos.

Es importante mencionar que Colombia, al igual que Perú, es un miembro de la Comunidad Andina de Naciones (CAN). Con el ingreso en vigor de la Decisión 584, el

legislador tuvo la tarea de alinear la normativa colombiana con el contenido de la normativa comunitaria.

La Ley N.º 1562 fue emitida en el año 2012 y el Decreto Único Reglamentario 1072 en el año 2015, ambos modificaron el Sistema de Riesgos Laborales y establecieron disposiciones relacionadas con la Seguridad Ocupacional.

Ambas normativas se encargaron de establecer las obligaciones del empleador con respecto a la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) en la entidad. Estas normas, en su esencia, detallaron las obligaciones generales que el legislador colombiano había determinado hace mucho tiempo como parte del deber de seguridad del empleador. Es importante tener en cuenta que la regulación comunitaria sobre SST se basa en la prevención de peligros laborales, lo cual se ajusta desde el principio a la normativa laboral colombiana que detalla que el empleador debe implementar acciones apropiadas en el lugar de labores para prevenir accidentes laborales.

Debido a que la responsabilidad civil por accidentes de labores está ligada a la diligencia en el cumplimiento de las funciones preventivas del empleador, la atribución de responsabilidad se rige por la culpa en su modo de actuar, lo que significa que la culpa del empleador debe ser suficientemente demostrada.

El Código Sustantivo del Trabajo Colombiano de 1950 establece lo siguiente:

“En caso de que se compruebe la existencia de culpa suficiente del empleador en relación al accidente laboral o enfermedad profesional, el empleador estará obligado a realizar la indemnización total además de ordinaria por los perjuicios ocasionados. Sin embargo, en relación al monto de la indemnización, se deberá restar el valor de prestaciones en dinero que hayan sido pagadas en virtud de normativas establecidas en el capítulo correspondiente (Código Sustantivo del Trabajo (Colombia): artículo 216).”

En consideración a lo establecido, el marco legal colombiano para la protección del derecho a la SST cuenta con dos características fundamentales.

La primera se refiere a la responsabilidad civil en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuyos elementos se establecen en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo de Colombia de 1950. En cuanto al factor de atribución, se pueden hacer las correspondientes observaciones:

- a) a) La responsabilidad del empleador por accidentes de labores o enfermedades profesionales de sus trabajadores es de carácter subjetivo. Para ello, se debe evaluar la conducta del empleador y comprobar si actuó con la suficiente culpa en cuanto a su deber de seguridad, lo que incluye tanto el comportamiento negligente como el doloso.
- b) La atribución de responsabilidad al empleador se basa en la culpa suficientemente comprobada, sin importar el nivel de negligencia que haya causado los daños indemnizables. La detección de la conducta inapropiada es suficiente para que el empleador deba indemnizar la totalidad de los perjuicios.
- c) De acuerdo con la jurisprudencia, la carga de la prueba en la responsabilidad del empleador recae sobre el colaborador, quien debe manifestar la negligencia del empleador en el incumplimiento de los deberes de protección y seguridad en relación con colaboradores. La sentencia de casación laboral de la Corte Suprema de Justicia de Colombia establece que "la demostración del no cumplimiento en la observancia de deberes de protección y seguridad vinculados con los colaboradores es prueba suficiente de la responsabilidad del empleador" (Sentencia de la Sala de Casación N° 42374: contenido, párr.1). Por lo tanto, Moreno (2014), para que la pretensión indemnizatoria tenga éxito, es necesario que el trabajador demuestre la culpa del empleador en la producción del resultado dañoso, ya que la culpa patronal no es objeto de presunción alguna" (p.13).

La jurisprudencia ha reconocido el carácter descrito previamente. De hecho, al hacer referencia a los límites del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo de Colombia de 1950, la Corte Suprema de Justicia de Colombia ha expresado lo correspondiente:

"Cuando el empleador incumple negligente o culposamente los deberes emanados del contrato laboral, se genera la responsabilidad de indemnizar al trabajador que haya sufrido una enfermedad profesional o un accidente laboral, en relación a los daños que

le hayan sido causados como resultado de esa conducta. En resumen, la falta de cumplimiento de la debida diligencia y cuidado en las vinculaciones laborales de subordinación conforma la conducta negligente prevista por la normativa legal correspondiente (Sentencia SL5619-2016 Radicación N° 47907: consideraciones, párr. 12).”

La segunda particularidad del marco jurídico colombiano es que un colaborador que haya sufrido daños en el centro de labores puede solicitar una indemnización por los perjuicios sufridos por medio la vía civil, en relación al valor del daño que no haya sido cubierto por el seguro obligatorio de riesgos profesionales establecido por el Decreto Ley N° 1295 de 1994.

Si el trabajador desea buscar una compensación por el no cumplimiento del deber de seguridad del empleador a través de la vía civil, es requerido demostrar la negligencia del empleador y que la compensación del seguro no ha sido completa. Ambos elementos son apropiados para cumplir el principio de indemnización de los seguros y para buscar la reparación total del trabajador afectado. Es evidente que en este caso es necesario demostrar la conducta negligente del empleador, ya que el régimen de SST se basa en la diligencia preventiva.

La Corte Constitucional de Colombia ha reconocido la validez del factor subjetivo en la atribución de responsabilidad al empleador, según lo establecido en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo de Colombia de 1950, mediante el correspondiente argumento:

“La responsabilidad que implica otorgar una indemnización total y ordinaria por los perjuicios sufridos posee una naturaleza subjetiva. Por lo tanto, su determinación requiere no solo la prueba del detrimento a la salud o integridad del colaborador relacionado con su trabajo, sino también la demostración del no cumplimiento por parte del empleador de los deberes generales de protección y seguridad establecidos en el artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo. (Sentencia C336/12: 4.2.2.4 considerando).”

Se puede observar que desde el año 1951, el legislador colombiano reconoció que el deber de seguridad del empleador involucra un conglomerado de obligaciones enfocadas a prevenir riesgos laborales en lo razonable.

Por lo tanto, en caso de que ocurra un accidente laboral, es necesario evaluar la diligencia del empleador. Para establecer un régimen autónomo en materia de responsabilidad del empleador, el Código Sustantivo del Trabajo de Colombia de 1950 establece que la indemnización solo se otorgará si se demuestra adecuadamente que el daño es resultado de la culpa del empleador.

El marco jurídico proporciona previsibilidad sobre el enfoque que utilizarán los jueces para asignar responsabilidad en esta materia. Además, incentiva al trabajador a recurrir a esta vía solo si tiene suficientes pruebas de incumplimiento negligente por parte del empleador. Por último, promueve que el empleador cumpla con sus obligaciones de SST para evitar que los costos derivados de los daños laborales recaigan sobre él.

1.8.7. ANÁLISIS DEL RÉGIMEN JURÍDICO CHILENO

La legislación laboral en Chile establece el deber de seguridad del empleador por medio del Código del Trabajo de Chile de 1931, modificado por Decreto de Fuerza de Ley 1 que fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado del Código del Trabajo y Previsión Social publicado el 16 de enero de 2003, cuya cláusula inicial respecto a la protección de los colaboradores establece lo correspondiente:

“Es responsabilidad del empleador tomar todas las acciones requeridas para asegurar la protección efectiva de la vida y la salud de sus colaboradores. Esto implica informarles sobre los probables riesgos y mantener las circunstancias de higiene y seguridad adecuadas en el lugar de trabajo, así como proporcionar los equipos requeridos para prevención accidentes como de enfermedades laborales (Texto refundido, coordinado y sistematizado del Código de Trabajo y Previsión Social (Chile): artículo 184, primer párrafo).”

Según lo establecido en la normativa, el deber del empleador de proteger a sus trabajadores se basa en el enfoque preventivo de la salud y seguridad en el trabajo (SST), el cual busca evitar la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales. El legislador en Chile ha otorgado esta responsabilidad al empleador porque se entiende que es el único que posee los recursos como conocimientos necesarios para prevención de perjuicios laborales, y por lo tanto,

su obligación trata en contrarrestar los riesgos inherentes a su actividad y que son técnicamente previsibles (Gajardo, 2014). En consecuencia, la seguridad no se refiere a una protección total, sino a una actuación que sea razonable en relación a las circunstancias.

La seguridad, por lo tanto, no es una protección absoluta, sino que se trata de una actuación razonable en función de las circunstancias.

Es evidente que la legislación laboral en Chile respalda el enfoque preventivo en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo (SST), y por lo tanto, el deber de garantizar la seguridad del empleador. Este enfoque ha sido admitido por el Congreso Nacional, que en 2011 efectuó la aprobación del Convenio 187 de la OIT, dictado por el Ministerio de Relaciones Exteriores por medio del Decreto 72. Este documento detalla como una de sus estrategias principales la configuración de una política nacional para resguardar a los colaboradores mediante el sistema de eliminación y control de riesgos dentro de lo razonable como factible (Convenio 187: artículo 2, inc. b). Por lo tanto, la actuación preventiva del empleador también se dirige a esta estrategia, lo que involucra laborar en los estándares razonables en la situación concreta.

La legislación chilena ha establecido que la compensación por accidentes laborales debe estar basada en el principio de indemnización completa y en el "principio de complementariedad de las indemnizaciones" (Gajardo, 2015). Es por ello que a través de la Ley N° 16744 se ha implementado un Seguro Social Obligatorio contra Riesgos de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales que cubre a la totalidad de colaboradores, sin importar el grado de riesgo de su actividad laboral. Para acceder a este seguro, solo es necesario demostrar que el trabajador ha sufrido un daño laboral.

De esta manera, el sistema de seguridad social tiene como objetivo garantizar la supervivencia del colaborador (Domínguez, 2011). Si la cantidad de la pensión del seguro no cubre la totalidad de daños, la persona afectada puede buscar una compensación integral a través de acciones legales en el ámbito civil. En ese caso, debe demostrarse la presencia de cada uno de los elementos que conforman la responsabilidad civil.

Respecto a la responsabilidad del empleador en relación a la salud y seguridad en el trabajo, la Ley N° 16744 establece específicamente las condiciones bajo las cuales el costo de

los daños laborales del colaborador puede ser trasladado al empleador, tal como se indica en la siguiente disposición:

“En el caso de que un accidente o enfermedad laboral se deba a la negligencia o intención de la entidad empleadora o de un tercero, además de acciones legales que puedan tomar, se aplicarán las siguientes normas: a) La entidad administradora tendrá el derecho de reclamar al responsable del accidente por las prestaciones que hayan sido otorgadas o deban ser otorgadas, y, b) La víctima y otros individuos afectados por la enfermedad o accidente tendrán el derecho de reclamar indemnizaciones adicionales, incluyendo el daño moral, a la entidad empleadora o a terceros responsables del accidente, de acuerdo a las leyes comunes (Ley 16744 (Chile): artículo 69).”

Según la normativa establecida, la asignación de responsabilidad al empleador por accidentes laborales o enfermedades profesionales está determinada por la detección de su conducta negligente o intencional.

En este caso, estamos ante una situación en la que la responsabilidad es subjetiva, lo cual está en línea con el deber diligente del empleador de garantizar la seguridad y salud en el trabajo. La definición clara del factor atributivo aplicable en estas situaciones ha permitido que exista un criterio judicial uniforme correspondiente a la responsabilidad subjetiva del empleador.

Esta situación ha generado la creación del concepto del empleador cuidadoso y ha establecido que la obligación de garantizar la seguridad en el lugar de trabajo es una obligación de medios. Un ejemplo de ello es la decisión de la Corte de Apelaciones de Concepción, que al analizar los elementos que conforman el artículo 69 de la Ley N° 16744, determinó lo siguiente:

“La Ley N° 16.744 solo es aplicable cuando se demuestra la presencia de un accidente laboral o enfermedad profesional, y aún así, no todos los incidentes ocurridos en el lugar de trabajo implican automáticamente la responsabilidad del empleador. La legislación no incluye una responsabilidad objetiva, sino que se basa en el factor de imputación subjetivo, que requiere la presencia de negligencia o intención por parte del empleador, según lo establecido en el artículo 69 de la Ley N° 16.744.

Según lo establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo de Chile de 1931, modificado por el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado del Código del Trabajo y Previsión Social publicado el 16 de enero de 2003, el empleador posee la responsabilidad de proteger de manera eficaz la vida y la salud de sus colaboradores, lo cual se ha considerado como una obligación de medios. Por lo tanto, se puede llegar a la conclusión que el empleador no está obligado a garantizar que no ocurran accidentes laborales en el lugar de trabajo de manera absoluta, sino que debe tomar todas las medidas posibles para evitarlos. Esto significa que no siempre habrá responsabilidad del empleador en caso de un accidente laboral, incluso si este ha sido calificado como tal, sino solo en caso de que haya existido negligencia o intención por su parte. Este enfoque ha sido seguido de manera uniforme por la jurisprudencia. (Sentencia 158-2010 (Chile): noveno considerando).”

La jurisprudencia ha mantenido una postura uniforme al utilizar esta clasificación para resolver casos de compensación por daños y perjuicios en el ámbito laboral. En casos de accidentes laborales, la responsabilidad se le atribuye al empleador bajo el criterio de culpa levisima. Esto significa que el deber de garantizar la seguridad en el lugar de trabajo es una tarea extremadamente compleja y que el empleador solo puede eximirse de la responsabilidad por daños laborales si ha actuado con una diligencia extrema. Por ejemplo, el Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel ha expresado lo siguiente con respecto a este tema:

“El deber de protección incluye el deber de seguridad, cuyo objetivo es preservar la vida y la integridad física de los colaboradores. Por lo tanto, se puede deducir que la culpa atribuible al empleador es de naturaleza leve, es decir, se debe a la falta de la debida diligencia que un individuo cuidadoso emplearía en la gestión de asuntos relevantes. En el caso en cuestión, esto no sucedió (Sentencia O-54-2019 (Chile): considerando g).”

Se puede notar que Chile es uno de los países que comparte la opinión de que el deber de seguridad del empleador en el ámbito de la SST se refiere al criterio de la diligencia.

En el contexto jurídico, se considera generalmente que la protección de los trabajadores es un deber que debe ser cumplido con diligencia. Por esta razón, es coherente que la

responsabilidad civil en casos de accidentes laborales se limite a demostrar la negligencia o la intención del empleador en relación con el incumplimiento de sus obligaciones.

El hecho de que la normativa establezca expresamente el criterio de atribución de responsabilidad del empleador por accidentes laborales evita la incertidumbre en los tribunales y garantiza la distinción entre la vía civil y el régimen de Seguridad Social de Salud. Cada régimen posee sus reglas, y es importante que el criterio determinado por el legislador sea respetado y no ignorado.

1.8.8. ANÁLISIS DEL RÉGIMEN JURÍDICO BRASILEIRO

En el Derecho Brasileiro, la responsabilidad civil tiene por objeto restablecer el desequilibrio, ya sea patrimonial o moral, practicado por el agente causante del daño.

Es precisamente el interés de restaurar lo que ha sido perjudicado que se fundamenta el concepto de responsabilidad civil. Esta noción se enuncia en el principio de “*neminem laedere*” que corresponde al deber de no dañar a nadie.

Se cede el deber legal del empleador de observar las normativas de SST, instruyendo a sus empleados con respecto al cuidado que debe tener en el desempeño de sus funciones. El incumplimiento de estos deberes resulta, en muchos casos, en daños al trabajador y es aquí donde nacen las consecuencias en el contexto de la responsabilidad civil.

Por lo tanto, la Constitución de la República Federativa de Brasil de 1988 establece en su artículo 7º, XXVII, un seguro contra accidentes de trabajo, a cargo del empleador, sin excluir la indemnización a la que está obligado, cuando incurra en dolo o culpa. En este caso, el trabajador lesionado, además del seguro cubierto por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, tiene derecho a solicitar una acción de indemnización frente a su empleador en caso de accidente de trabajo.

Al determinar esto, la Constitución de la República Federativa de Brasil de 1988 consagró la responsabilidad civil subjetiva.

De esta disposición constitucional se observa que, al establecer los derechos de los trabajadores, se reconocen dos tipos de indemnizaciones, siendo independientes y acumulativas,

que son: la indemnización a exigir al INSS (responsabilidad objetiva) y la de carácter civil, debida por el empresario, si actúa con culpa o intención (responsabilidad subjetiva).

Cabe señalar que antes de la mencionada disposición constitucional de 1988, el empleado lesionado ya tenía garantizada la indemnización en caso de mala conducta o falta grave del empleador, establecida por el Sumario 229 de la Corte Suprema de 1963, que determinó que la indemnización por accidente no excluía lo común, en caso de mala conducta o falta grave del empleador.

La teoría adoptada en este caso fue claramente la de la responsabilidad subjetiva.

Clásicamente, frente a la responsabilidad civil subjetiva, es necesario competir con los siguientes elementos de caracterización: a) acción u omisión del agente; b) culpa o escritura del agente; c) relación causal entre el acto y el daño; d) experiencia de la víctima. Estos son los elementos previstos en los artículos 186 y 927 del Código Civil de Brasil aprobado por Ley N° 10.406 del 10 de enero de 2002, entrando en vigor desde el 11 de enero de 2003.

El Tribunal Superior del Trabajo ha decidido aplicar la teoría de la responsabilidad subjetiva, por escritura o culpa del empleador, sin embargo, en los casos en que la actividad es riesgosa la teoría aplicada es el objetivo.

Pero, aun así, existe una disidencia en los tribunales entre las cuales se consideran actividades riesgosas, ya que lo detallado en el párrafo único del artículo 927 del Código Civil de Brasil de 2002 es un concepto jurídico abierto que no delimita cuáles son las actividades de riesgo.

Es por ello que cada situación debe ser analizada caso por caso, considerando los principios del Derecho del Trabajo.

Tabla 13

La responsabilidad civil derivado de los accidentes de trabajo en el derecho comparado

	COLOMBIA	CHILE	BRASIL
MARCO LEGAL	Código Sustantivo del Trabajo publicado el 09 de septiembre de 1950.	Código de Trabajo de Chile de 1931 modificado por Decreto de Fuerza de Ley 1 que fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado del Trabajo, publicado el 16 de enero de 2003.	Código de Trabajo de Brasil de 1943.
RESPONSABILIDAD APLICADA EN LOS ACCIDENTES DE TRABAJO	El deber de seguridad del empleador en el marco jurídico colombiano está vinculado a la diligencia con la cual realice sus funciones preventivas, la atribución de responsabilidad civil por accidentes de trabajo se sujeta al carácter subjetivo, representado por la culpa en su modo de obrar.	En la legislación chilena el deber de seguridad del empleador es una obligación de medios, por lo que el análisis de la responsabilidad por los accidentes de trabajo depende de la identificación de la conducta negligente o dolosa del empresario. A efectos de determinar la responsabilidad civil del empleador por accidentes de trabajo se aplica el carácter subjetivo.	En la legislación brasilera el deber de seguridad del empleador es una obligación de medios y resultados, por lo que el análisis de la responsabilidad por los accidentes de trabajo depende de la conducta dolosa o negligente del empresario. Por lo que, el Tribunal Superior de Trabajo aplica la teoría de responsabilidad subjetiva, por escritura o culpa del empleador, sin embargo, existe una excepción en los casos en que la actividad es riesgosa, siendo aquí aplicable la teoría de responsabilidad objetiva.

El Cuadro N° 14 muestra que Colombia, Chile y Brasil tienen una jurisprudencia consistente que establece que la responsabilidad civil respecto a SST se basa en el factor subjetivo. Estos casos ilustran cómo una modificación normativa en el Perú podría resultar beneficiosa, ya que una referencia explícita al factor de atribución proporcionaría claridad sobre el enfoque que se aplicará en la evaluación de la responsabilidad del empleador en este régimen. Esto fomentaría conductas diligentes tanto del empleador como del trabajador, y permitiría establecer una jurisprudencia uniforme y aplicable sobre el tema.

1.8.9. LA NECESIDAD DE LA REFORMA NORMATIVA DE LA LEY N.º 29783, RESPECTO A LA RESPONSABILIDAD CIVIL DEL EMPLEADOR

La gran cantidad de demandas iniciadas por colaboradores (o sus familiares) en búsqueda de indemnización por daños y perjuicios en casos de accidentes laborales, ha resultado en un gran número de decisiones judiciales relacionadas con este tema.

A pesar de ello, la jurisprudencia peruana ha sido poco precisa al momento de establecer criterios y definiciones para establecer la responsabilidad civil del empleador en situaciones de accidentes laborales. Una de las razones detrás de esto es que durante mucho tiempo, la responsabilidad civil del empleador en casos de accidentes laborales o enfermedades profesionales ha sido manejada por el ámbito civil. Además, la legislación laboral suele utilizar el seguro de accidentes como método para gestionar y abordar las situaciones imprevistas derivadas de los accidentes de los empleados.

En esa línea y a partir del estudio de los nueve (09) expedientes, se ha podido evidenciar que la falta de los criterios legales no ha sido suplida por la jurisprudencia peruana, dado que las Salas Supremas han defendido en la emisión de sus sentencias dos posturas opuestas:

- a) ***La responsabilidad del empleador como carácter subjetivo:*** Examen de la precaución en relación con la responsabilidad de garantizar la seguridad en el lugar de trabajo y prevenir accidentes laborales.

- b) ***La responsabilidad del empleador como carácter objetivo:*** Detección única de los perjuicios sufridos por el trabajador.

Esta disparidad de criterios jurisprudenciales provoca inseguridad jurídica e impide la formación de una doctrina jurisprudencial única y estable para la determinación de la responsabilidad civil del empresario derivado de accidentes de labores, y este tema se agudiza aún más si nos encontramos ante accidentes de trabajo que por su naturaleza son de alto riesgo, como es el caso de la construcción de infraestructura vial.

Dado lo mencionado, es importante recordar que la Sala Suprema, en las sentencias Casación Laboral N° 16050-2015- Del Santa y Casación Laboral N° 4258-2016-Lima, así como el VI Pleno Jurisdiccional en Materia Laboral, han establecido que la responsabilidad civil del empleador en el ámbito de la SST se considera como una situación de responsabilidad objetiva en los casos en los que el accidente laboral sea clasificado como riesgo.

En resumen, al aceptar el factor de atribución objetivo en la responsabilidad civil del empleador, la Sala Suprema ha generado la impresión de que el deber de seguridad implica una protección total, lo que sugiere que solo se debe considerar el perjuicio sufrido por el colaborador para responsabilizar automáticamente al empleador.

En consecuencia, según este criterio, no importaría si el empleador actuó con diligencia para dar cumplimiento con su deber de seguridad, ya que una vez que el trabajador sufre daños, el empleador será considerado responsable y se establecerá una indemnización prácticamente a ciegas. Esta situación desincentiva gravemente la función preventiva del régimen de SST por parte de los empleadores y, lo que es más preocupante, fomenta aún más la informalidad laboral en el país.

Además de lo mencionado anteriormente, la elección de la Sala Suprema de aplicar el factor de atribución objetivo para determinar la responsabilidad civil del empleador no está en consonancia con el enfoque preventivo y reparador del régimen de seguridad y salud en el trabajo (SST). Este enfoque enfatiza que tanto el empleador como el trabajador deben tomar medidas adecuadas y actuar con precaución para evitar los riesgos laborales.

En este punto, para nosotros es importante subrayar que los magistrados deberían orientar y calificar sin excepción alguna a la responsabilidad civil como subjetiva, porque en un accidente de trabajo no es usual que únicamente el empleador haya obviado el deber de prevención.

Actuar con diligencia significa actuar de manera razonable en todo momento en cuanto a las acciones de seguridad se refiere, lo que involucra que tanto el empleador como el trabajador deben enfocarse en prevenir accidentes laborales y evitar riesgos en el lugar de trabajo, ya que esto indica que ambos tienen cierto nivel de control para evitar situaciones peligrosas, lo que implica una serie de responsabilidades en materia de seguridad.

Los problemas que se han mencionado al considerar la responsabilidad civil como un factor objetivo se deben a la ausencia de una definición clara del factor de atribución en la normativa.

No es adecuado aceptar cualquier criterio de atribución para determinar la responsabilidad civil del empleador. En cambio, se debe aplicar el factor que sea apropiado para el régimen de seguridad y salud en el trabajo (SST), que en este caso es el factor subjetivo. Esto implica que la responsabilidad recae en el deudor si ha actuado de manera negligente o dolosa en su conducta laboral.

En este sentido, el factor de atribución subjetivo, que implica que la responsabilidad recae en el empleador si ha actuado con negligencia o dolo, es el más apropiado para los regímenes que prevalecen la prevención en lugar de la reparación de los daños.

En nuestra opinión, este factor es el más útil para establecer la responsabilidad del empleador en estos casos:

- a) El factor de atribución subjetivo es coherente con el enfoque preventivo del régimen de SST, lo que significa que su inclusión explícita en la normativa promueve que el empleador adopte medidas preventivas más rigurosas para evitar riesgos laborales. Esto proporciona una mayor protección al derecho a la seguridad y salud de los colaboradores, lo que contribuye al bienestar de los mismos.

- b) La aplicación del factor subjetivo de atribución promueve la adopción de una conducta cuidadosa por parte de los trabajadores en lo que respecta a su propia seguridad, lo que está en línea con el objetivo del régimen de SST de fomentar la cooperación entre empleadores y trabajadores para sostener un entorno laboral saludable además de seguro.
- c) La introducción del factor subjetivo de atribución puede reducir la cantidad de disputas en los casos de compensación por accidentes laborales, ya que el empleado se da cuenta de que para recibir una indemnización por daños tendrá que probar que el empleador tuvo una conducta negligente o intencional en relación con su responsabilidad de garantizar la seguridad en el lugar de trabajo.

De lo expuesto se desprende que existen suficientes fundamentos para sustentar el uso del componente de atribución subjetiva en la determinación de la responsabilidad civil del empleador.

Al ser acorde con la estrategia preventiva que el legislador peruano pretende aplicar en su política laboral -que busca evitar los peligros laborales más que repararlos-, la adopción de este modelo podría impulsar el régimen de SST.

Es importante resaltar que el régimen de SST tiene sentido al momento de determinar la culpabilidad jurídica del empleador bajo el carácter subjetivo.

No puede establecerse bajo un elemento objetivo, como es el caso del programa de Salud de la Seguridad Social, donde la única necesidad para obtener una pensión de invalidez es la prueba de la lesión del trabajador.

Aunque ambos regímenes tienen un impacto en la reparación del colaborador, cada uno posee sus propios fines y, por lo tanto, sus elementos constitutivos son diferentes.

Esta estrategia prevalece en países con sistemas jurídicos internacionales, como Chile, Colombia y Brasil, donde existe un marco regulador separado para la seguridad social y otro para la seguridad y salud en el trabajo, cada uno de los cuales se administra de acuerdo con normas distintas. En estas naciones, el programa de Seguridad Social en Salud cubre la pensión de invalidez por accidente laboral, pero el trabajador puede acudir al derecho civil para reclamar

una indemnización por las pérdidas ocasionadas por la negligencia del empresario. En el primer caso, basta con demostrar el daño; en el segundo, también es necesario demostrar la negligencia del empleador.

En Perú, los jueces aún no han desarrollado un enfoque coherente para resolver los casos de reclamaciones por daños y perjuicios tras accidentes laborales. Este problema se debe a la no comprensión judicial de los rasgos y objetivos del régimen de SST.

Es evidente que la Ley N° 29783 debe ser modificada para que el componente de atribución subjetiva quede expresamente incluido en la culpabilidad legal del empleador. Ello evitaría la ambigüedad jurisprudencial que la Corte Suprema ha provocado recientemente sobre esta materia. Es posible que los jueces utilicen el componente de atribución objetiva aunque sea inadecuado para el régimen de SST y las particularidades de la responsabilidad de seguridad del empleador si no se brinda esta claridad normativa.

En ese orden de ideas, es pertinente proponer la modificación normativa de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, la misma que consistirá en la reformulación de los artículos.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

1. ESTRATEGIA METODOLÓGICA DE LA INVESTIGACIÓN TEÓRICA JURÍDICA

En el presente trabajo de investigación se ha utilizado el método dogmático, puesto que se ha analizado los principios, definiciones conceptuales del problema planteado, al ser un tema nuevo para la legislación peruana, fue necesario hacer un análisis conceptual mediante fuentes bibliográficas y fuentes legislativas de distintos países, los cuales han dado una visión más clara del problema a solucionar.

Se ha utilizado el método sincrético, porque el tema propuesto será analizado en el contexto de nuestra realidad, así como su incidencia e implicancia en nuestro contexto social.

Se ha utilizado el método histórico, ya que se busca analizar el problema como un asunto de trascendencia social, explicando la realidad del problema o suceso en la actualidad, así como la consecuencia de su evolución en el tiempo.

Se ha utilizado el método exegético, pues para realizar la investigación se ha tenido que analizar las normas principales que regulan el tema tratado, y con ello poder realizar conclusiones.

2. MÉTODO EN EL ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

El método de análisis de la información utilizado para el trabajo de investigación es el de análisis y síntesis, puesto que se pudo observar que, para llegar a conclusiones previas, ha sido necesario separar cada uno de sus elementos, realizar un análisis exhaustivo de cada uno de ellos y posteriormente integrarlos mediante la síntesis para hacer uno solo, con la finalidad de hacer una conclusión y propuesta personal.

3. MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO

Para la presente investigación, se aplicó el Método Cualitativo y Cuantitativo. El primero por que buscamos la comprensión y conclusiones respecto al planteamiento del problema; mientras tanto el Método Cuantitativo se utilizara para cuantificar y medir los resultados estadísticos que resultara de la aplicación de los instrumentos.

4. CUADRO DE COHERENCIAS

Tabla 14

Cuadro de coherencias

TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	<i>“Implicancias de la responsabilidad civil en los accidentes de trabajo del sector construcción - infraestructura vial, en el Perú, 2019-2021”</i>
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	<p>Los accidentes de trabajo en el sector construcción – infraestructura vial en el Perú, ocupa hoy en día uno de los primeros lugares en la posición de siniestralidad de acuerdo a las estadísticas emitidas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.</p> <p>Es importante resaltar que este sector, si bien es una fuente importante de crecimiento económico, éste también debería crear valor y beneficios responsablemente a sus trabajadores, respetando su vida, salud y dignidad.</p> <p>Sin embargo, se tiene que en el actual contexto laboral para que se concrete esta actividad, los trabajadores son expuestos en la mayoría de los casos a peligros inminentes y de alto riesgo que terminan desencadenando un fatal accidente de trabajo.</p> <p>Hemos podido advertir que en nuestro país aún no se ha tenido mucho avance en cuanto a la fijación de criterios para determinar la existencia de la responsabilidad civil del empresario por accidente de labores, debido a que se acude generalmente al Código Civil Peruano de 1984 para llenar los vacíos de la normatividad laboral.</p>

Frente a ello, es necesario que, en nuestra legislación laboral se incorpore parámetros normativos que permitan determinar la responsabilidad civil del empleador, así como establecer objetivamente los montos indemnizatorios, y de esta manera los trabajadores del sector construcción – infraestructura vial puedan recibir una adecuada protección en los procedimientos laborales respecto indemnización de daños como perjuicios emanados de accidentes de labores.

***PREGUNTA DE
INVESTIGACIÓN***

¿Cuáles son las consecuencias jurídicas de los accidentes de trabajo en el sector construcción-
infraestructura vial?

HIPÓTESIS

Dado que:

1. En las relaciones individuales de trabajo del sector construcción – infraestructura vial, están compuestas por dos partes, el empleador y el trabajador, en esa medida cada una de las dos partes tienen derechos y obligaciones establecidos en las normativas sustantivas del derecho del trabajo, tratados internacionales de la OIT, contrato de trabajo, convenciones y pactos colectivos.
2. Ahora bien, dentro de los alcances de la legislación nacional referido a la responsabilidad civil derivada de los accidentes de labores, el empleador es el que garantiza la seguridad y salud de sus trabajadores en las actividades de construcción, así como la prevención además de acciones que debe acoger frente la ocurrencia de un accidente laboral; y debe asumir las implicancias de orden económico o legal que se generen por estos, respondiendo por el daño ocasionado.
3. Sin embargo, dada la realidad en la actividad laboral, esta supera largamente las previsiones doctrinarias y jurisprudenciales para determinar el quantum indemnizatorio y establecer en cada caso la responsabilidad del empleador y la

reparación del daño, debido a que se acude generalmente al Código Civil Peruano de 1984 para llenar los vacíos de la normatividad laboral.

4. Por otro lado, los jueces al momento de emitir sus pronunciamientos a través de sus sentencias, toman posturas disimiles al momento de determinar la responsabilidad civil por incidentes de trabajo, surgiendo una gran problemática para encontrar un acuerdo en la técnica de ejecución de instrumentos reparadores del perjuicio.

Es probable que:

A efecto de determinar la responsabilidad civil por accidente de trabajo que sufra un trabajador del sector construcción – infraestructura vial, sea necesario considerar su incorporación en la Ley de SST, para que el órgano jurisdiccional cuente con parámetros normativos que permitan establecer objetivamente los montos indemnizatorios; y de esa forma todos los trabajadores del sector construcción puedan recibir una adecuada protección en los procesos laborales respecto indemnización de perjuicios y daños emanados de accidentes de labores.

OBJETIVO GENERAL DE LA INVESTIGACION

Determinar las consecuencias jurídicas de los accidentes de trabajo del sector construcción – infraestructura vial, en el Perú, 2019-2021.

AUTORES DEL MARCO TEÓRICO FUNDAMENTAL

Carlos Blancas Bustamante, Juan López Gandia, José Francisco Blasco Lahoz, Domingo Campos Rivera, Guillermo Cabanellas Torres, Vanessa Joanne Dionicio Zavaleta, Luis Pascual Estevill, Luis Díez-Picazo, Américo Plá Rodríguez, Ronni Sánchez Zapata, Jorge Toyama Miyagusuku, Javier Neves Mujica, Marlene Barzola Romero, Luis Valderrama Valderrama.

INSTRUMENTOS

Ficha Documental, Ficha Bibliográfica, Matriz de Registro, Matriz de Datos

**TIPO Y NIVEL DE
INVESTIGACIÓN**

Por su finalidad: Aplicada pues busca resolver un problema.

Por el nivel de profundización: Descriptiva, pues logra caracterizar una situación concreta y explicativa, pues intenta analizar las causas, consecuencias y características del problema analizado.

Por el ámbito: Documental y de campo, pues se realizará la investigación bibliográfica como es libros, revistas, artículos, sitios web; y también se realizará una investigación de la jurisprudencia laboral en materia de infraestructura del sector vial, que se investigará y se recabará la información pertinente.

Por el tiempo: Longitudinal o Diacrónica, estudia un periodo temporal de dos años.

VARIABLES

Variable Independiente

Implicancias de la responsabilidad civil en accidentes de trabajo.

Variable Dependiente

Sector Construcción – Infraestructura Vial

**OPERACIONALIZACIÓN DE
VARIABLES**

Variable Independiente

Implicancias de la responsabilidad civil en los accidentes de trabajo.

- Accidentes de Trabajo.
- Responsabilidad Civil en los Accidentes de Trabajo.
- Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Indemnización por Daños y Perjuicios.
- Derecho Comparado.

Variable Dependiente

Sector Construcción – Infraestructura Vial.

- Régimen Laboral del Sector Construcción – Infraestructura Vial.
- Contrato de Trabajo.

**APORTES DE LA
INVESTIGACIÓN**

Este estudio será un documento crucial para establecer el compromiso civil del empresario en caso de accidentes de labores en el sector de construcción de infraestructura vial. Además, ayudará al órgano jurisdiccional a alcanzar un consenso sobre la técnica adecuada para aplicar los instrumentos que permitan reparar los daños al momento de emitir sus fallos.

5. POBLACIÓN DE ESTUDIO

5.1. UNIVERSO Y MUESTRA

El universo de la investigación está constituido por el número de notificaciones de accidentes de trabajo suscitados a nivel nacional en el sector construcción - infraestructura vial, 2019-2021. Así el universo de la investigación asciende al número de 9,506 accidentes de trabajo, siendo esta la cifra a considerar como muestra en la presente investigación.

Tabla 15

Notificaciones de accidentes de trabajo en sector de construcción - infraestructura vial en el año 2019 al 2021

<i>Según Mes</i>	<i>Año</i>		
	2019	2020	2021
Enero	235	366	350
Febrero	368	366	240
Marzo	300	158	347
Abril	338	54	261
Mayo	348	25	255
Junio	289	15	165
Julio	329	70	393

Agosto	303	123	285
Septiembre	291	229	256
Octubre	353	280	302
Noviembre	281	339	277
Diciembre	326	287	302
Total	3,761	2,312	3,433

Nota. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Oficina General de Estadística (2019-2021)



CAPÍTULO V

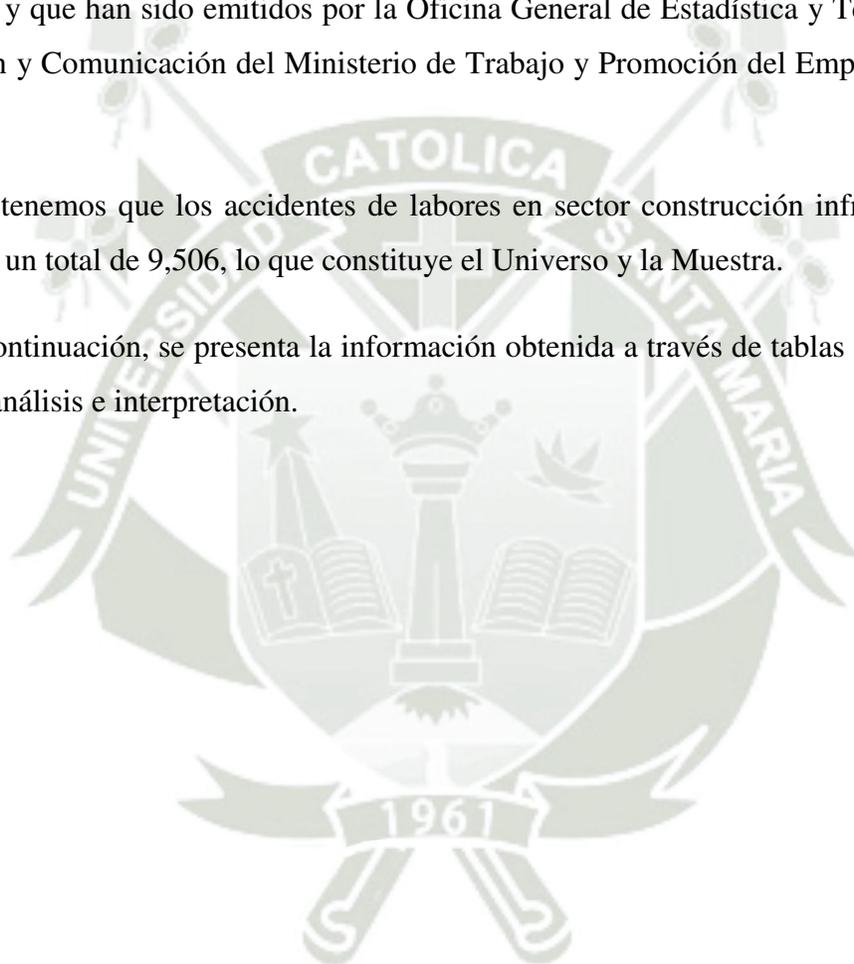
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

1. GENERALIDADES

Los resultados de la presente investigación están basados en los reportes de accidentes de trabajo suscitados a nivel nacional en el sector construcción infraestructura vial en el periodo 2019-2021, y que han sido emitidos por la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicación del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante MTPE).

Así tenemos que los accidentes de labores en sector construcción infraestructura vial ascienden a un total de 9,506, lo que constituye el Universo y la Muestra.

A continuación, se presenta la información obtenida a través de tablas y figuras con su respectivo análisis e interpretación.



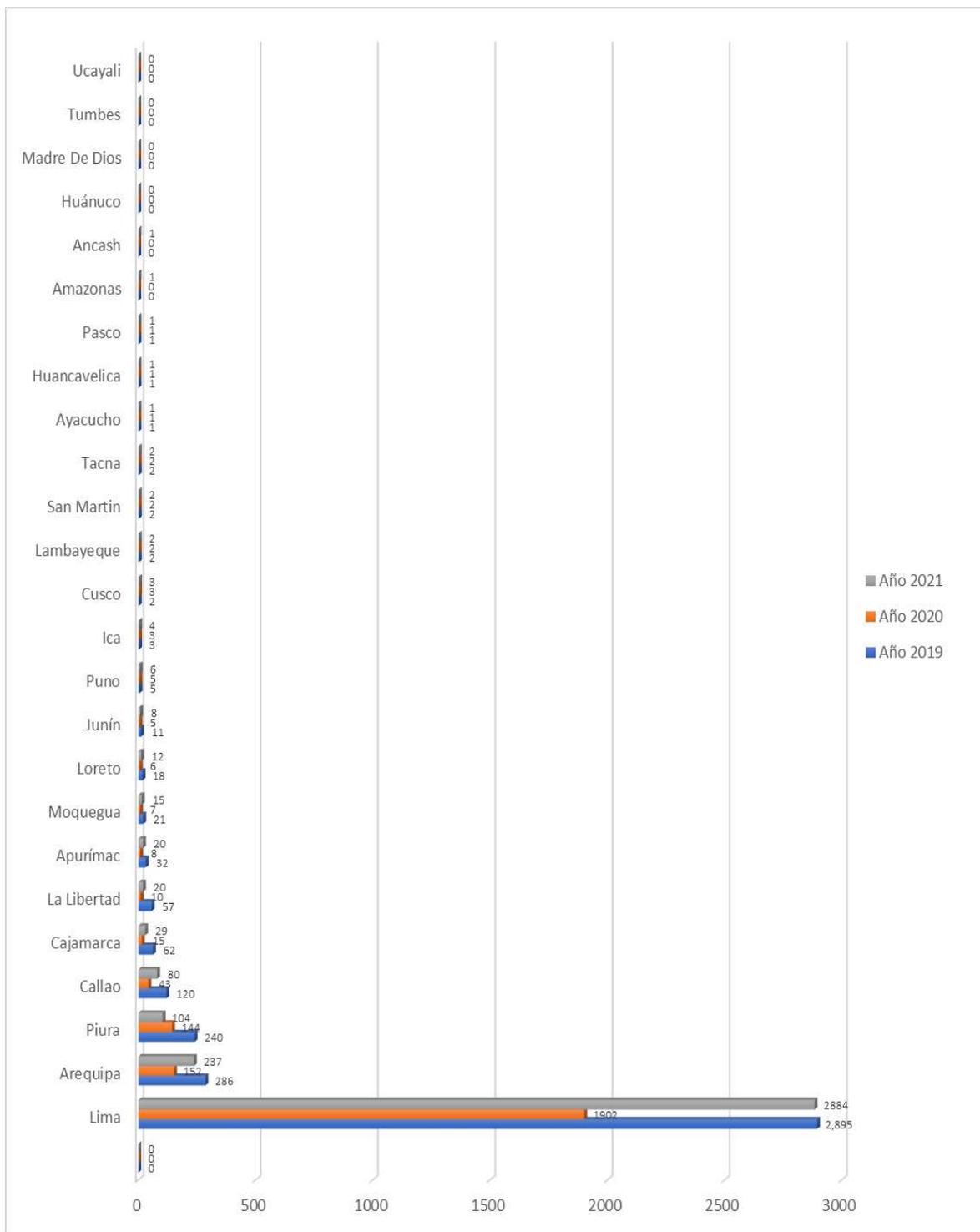
**TABLA N° 1: ACCIDENTES MORTALES A NIVEL NACIONAL EN EL SECTOR
INFRAESTRUCTURA VIAL AÑO 2019-2021**

N°	Departamento	Año 2019		Año 2020		Año 2021	
		N° de Accidentes	%	N° de Accidentes	%	N° de Accidentes	%
1	Lima	2,895	77.0%	1902	82.3%	2884	84.0%
2	Arequipa	286	7.6%	152	6.2%	237	6.9%
3	Piura	240	6.4%	144	6.6%	104	3.0%
4	Callao	120	3.2%	43	1.9%	80	2.3%
5	Cajamarca	62	1.6%	15	0.3%	29	0.8%
6	La Libertad	57	1.5%	10	0.6%	20	0.5%
7	Apurímac	32	0.9%	8	0.2%	20	0.5%
8	Moquegua	21	0.6%	7	0.3%	15	0.4%
9	Loreto	18	0.5%	6	0.2%	12	0.3%
10	Junín	11	0.3%	5	0.1%	8	0.2%
11	Puno	5	0.1%	5	0.1%	6	0.2%
12	Ica	3	0.1%	3	0.1%	4	0.1%
13	Cusco	2	0.1%	3	0.1%	3	0.1%
14	Lambayeque	2	0.1%	2	0.1%	2	0.1%
15	San Martín	2	0.1%	2	0.1%	2	0.1%
16	Tacna	2	0.1%	2	0.1%	2	0.1%
17	Ayacucho	1	0.0%	1	0.0%	1	0.0%
18	Huancavelica	1	0.0%	1	0.0%	1	0.0%
19	Pasco	1	0.0%	1	0.0%	1	0.0%
20	Amazonas	0	0.0%	0	0.0%	1	0.0%
21	Ancash	0	0.0%	0	0.0%	1	0.0%
22	Huánuco	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
23	Madre De Dios	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
24	Tumbes	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
25	Ucayali	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Total	3,761	100%	2,312	100%	3,433	100%

Nota. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Oficina General de Estadística (2019-2021)

Figura 10

Accidentes de trabajo no mortales a nivel nacional en el sector infraestructura vial año 2019 – 2021



Nota. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Oficina General de Estadística (2019-2021)

En cuanto al indicador de notificaciones de accidentes de trabajo no mortales en el rubro construcción – infraestructura vial a nivel nacional, se puede observar de la Tabla 1 que las regiones con mayor incidencia de trabajadores accidentados se encuentran ubicados en las ciudades de Lima, Arequipa y Piura, siendo la ciudad de Lima la que alcanza el primer lugar con el 84% de accidentes, en segundo orden sigue Arequipa con el 7.6% de accidentes y en tercer orden está la ciudad de Piura con el 6%.

Las cifras de accidentabilidad en las tres ciudades se encuentran relacionado a la cantidad de personas que habitan esas regiones y a los proyectos y actividades de construcción que se realizan en ellas.

Para el año 2019 se notificaron 3, 761 accidentes de trabajo a nivel nacional, en el año 2020 se notificaron 2,312 accidentes de trabajo a nivel nacional y en el año 2021 se notificaron 3,433 accidentes de labores a nivel nacional.

Asimismo, como se puede observar de la Figura 1 se ha elevado considerablemente el número de los accidentes de labores en rubro construcción – infraestructura vial en el año 2021, incrementándose en 1,121 accidentes en comparación al año 2020, lo que manifiesta que los esfuerzos realizados en materia de SST hasta la fecha deben continuar e incrementarse, a fin de generar una cultura preventiva de riesgos laborales para reducir los accidentes de trabajo en este sector.

Tabla 2

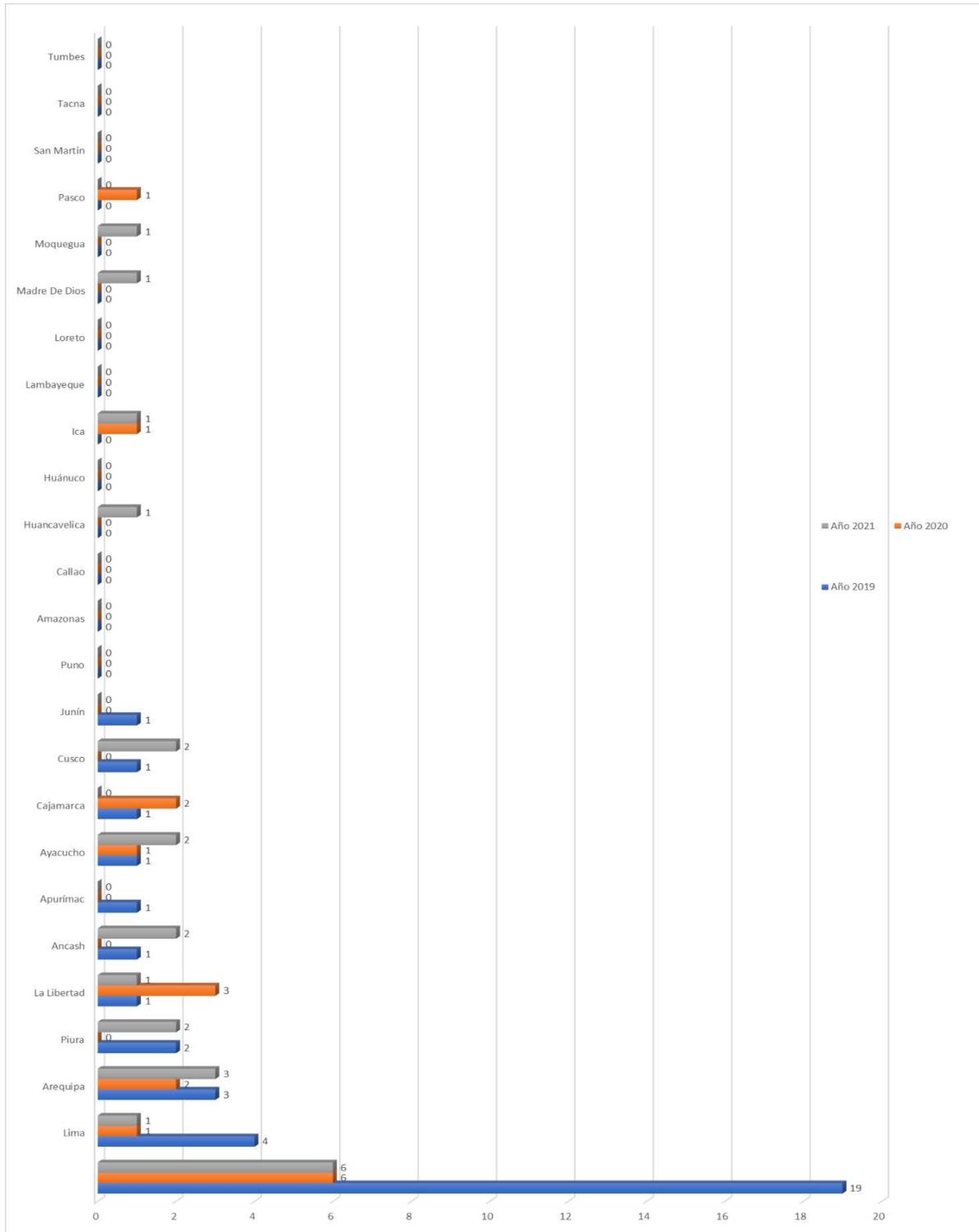
Accidentes de trabajo mortales registrados a nivel nacional en el sector infraestructura vial según tipo de accidente año 2019-2021

N°	Departamento	Año 2019		Año 2020		Año 2021	
		N° de Accidentes	%	N° de Accidentes	%	N° de Accidentes	%
1	Lima	19	54.3%	6	35.3%	6	26.1%
2	Arequipa	4	11.4%	1	5.9%	1	4.3%
3	Piura	3	8.6%	2	11.8%	3	13.0%
4	La Libertad	2	5.7%	0	0.0%	2	8.7%
5	Ancash	1	2.9%	3	17.6%	1	4.3%
6	Apurímac	1	2.9%	0	0.0%	2	8.7%
7	Ayacucho	1	2.9%	0	0.0%	0	0.0%
8	Cajamarca	1	2.9%	1	5.9%	2	8.7%
9	Cusco	1	2.9%	2	11.8%	0	0.0%
10	Junín	1	2.9%	0	0.0%	2	8.7%
11	Puno	1	2.9%	0	0.0%	0	0.0%
12	Amazonas	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
13	Callao	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
14	Huancavelica	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
15	Huánuco	0	0.0%	0	0.0%	1	4.3%
16	Ica	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
17	Lambayeque	0	0.0%	1	5.9%	1	4.3%
18	Loreto	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
19	Madre De Dios	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
20	Moquegua	0	0.0%	0	0.0%	1	4.3%
21	Pasco	0	0.0%	0	0.0%	1	4.3%
22	San Martín	0	0.0%	1	5.9%	0	0.0%
23	Tacna	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
24	Tumbes	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
25	Ucayali	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Total	35	100%	17	100%	23	100%

Nota. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Oficina General de Estadística (2019-2021)

Figura 11

Accidentes de trabajo mortales en el sector infraestructura vial según tipo de accidente año 2019-2021



Nota. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Oficina General de Estadística (2019-2021)

En cuanto al indicador de notificaciones de accidentes mortales de labores en el rubro construcción – infraestructura vial a nivel nacional, se puede observar de la Figura 11 que las regiones con mayor incidencia de trabajadores accidentados se encuentran ubicados en las ciudades de Lima, Arequipa y Piura, siendo que la ciudad de Lima alcanza el primer lugar con el 54.3% de accidentes, en segundo orden sigue Arequipa con el 11.4% de accidentes y en tercer orden está la ciudad de Piura con el 8.6%.

Para el año 2019 se notificaron un total de 35 accidentes de labores en la nación, en el año 2020 se notificaron 17 accidentes de trabajo a nivel nacional, y en el año 2021 se notificaron 23 accidentes de labores a nivel nacional.

Tabla 3

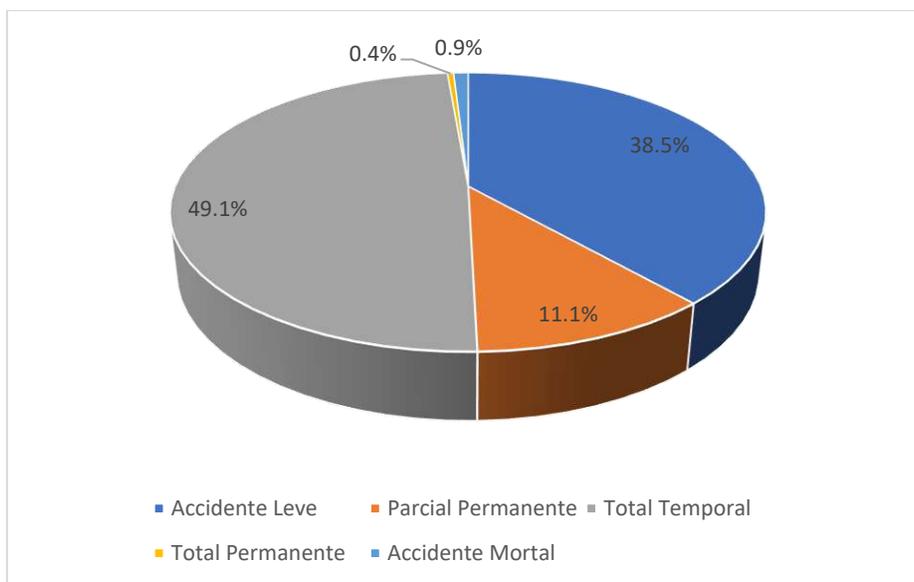
Accidentes de trabajo registrados a nivel nacional en el sector infraestructura vial según su gravedad en el año 2019-2021

<i>Según su gravedad</i>	Año					
	2019	%	2020	%	2021	%
Accidente Leve	1,461	38.5%	1,108	47.5%	1,342	38.8%
Parcial Permanente	422	11.1%	256	11.0%	379	11.0%
Total Temporal	1,863	49.1%	940	40.3%	1,696	49.1%
Total Permanente	15	0.4%	10	0.4%	16	0.5%
Accidente Mortal	36	0.9%	17	0.7%	23	0.7%
Total	3,797	100%	2,331	100%	3,456	100%

Nota. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Oficina General de Estadística (2019-2021)

Figura 12

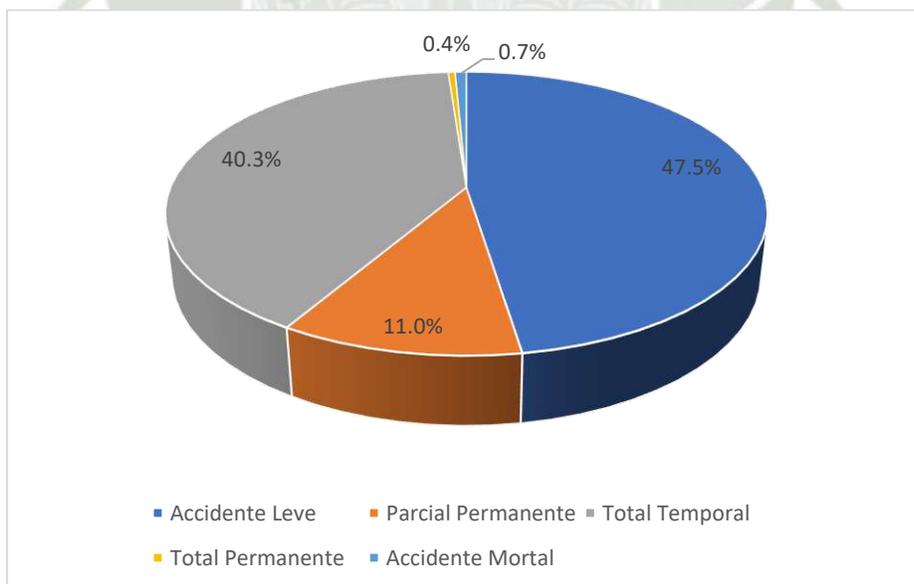
Accidentes de trabajo registrados en el sector infraestructura vial 2019



Nota. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Oficina General de Estadística (2019)

Figura 13

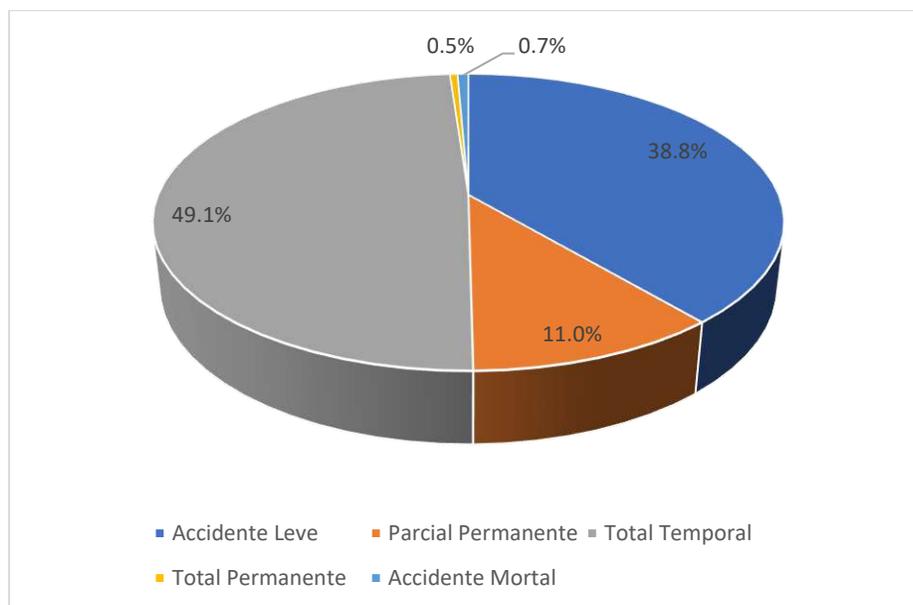
Accidentes de trabajo registrados en el sector infraestructura vial 2020



Nota. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Oficina General de Estadística (2020)

Figura 14

Accidentes de trabajo registrados en el sector infraestructura vial 2021



Nota. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Oficina General de Estadística (2021)

Teniendo en cuenta el tipo de accidentes y su nivel de gravedad reportados en el sector construcción infraestructura vial durante el periodo 2019 al 2021, se puede observar lo siguiente:

De la Tabla 3 tenemos que el número de **accidentes leves** suman un total de 3, 914 a nivel nacional, lo que en buena cuenta quiere decir que los trabajadores que sufrieron este tipo de accidente tuvieron un descanso breve retornando como máximo al siguiente día a proseguir con sus tareas encomendadas.

De acuerdo a las Figuras 12, 13 y 14, respecto al número de **accidentes leves** podemos observar que la cifra se ha elevado considerablemente en el año 2021, alcanzando un total de 1,342 accidentes de trabajo que representa el 47.5%.

En el caso de **los accidentes incapacitantes (parcial permanente)**, suman un total de 1,057 a nivel nacional, lo que en buena cuenta quiere decir que como consecuencia del accidente de trabajo generó una invalidez en los trabajadores provocándoles la pérdida parcial de un miembro u órganos. También, es importante resaltar que este tipo de accidentes se han ido

reduciendo en los últimos dos años, pasando de ser 2,300 en el año 2019 a 2,091 en el año 2021, representando el 49.1%.

En cuanto a **los accidentes incapacitantes (total temporal)** suman un total de 4,499 a nivel nacional, lo que en buena cuenta quiere decir que como consecuencia del accidente de trabajo generó una invalidez en los trabajadores imposibilitándolos de utilizar su organismo, no obstante, se les brindó un tratamiento médico hasta asegurar su plena recuperación.

Respecto a **los accidentes incapacitantes (total permanente)** suman un total de 41 a nivel nacional, lo que en buena cuenta quiere decir que como consecuencia del accidente de trabajo generó una invalidez a los trabajadores provocándoles la pérdida anatómica o funcional de todo un órgano o miembro; o de funciones del mismo. Para efectos de esta estadística y conforme al marco legal laboral, se toma en consideración a partir de la pérdida del dedo meñique.

Por último, respecto a los **accidentes mortales**, suman un total de 76 a nivel nacional, lo que en buena cuenta quiere decir que como consecuencia del accidente de trabajo los trabajadores perdieron lastimosamente la vida.

Cabe resaltar, la importancia del SGSST en el sector construcción infraestructura vial, ya que es considerado una de las actividades laborales más riesgosas.

Tabla 4

Accidentes de trabajo registrados a nivel nacional en el sector infraestructura vial según el género de los trabajadores

<i>Cantidad según sexo</i>	Año					
	2019	%	2020	%	2021	%
Hombres	3,622	96.3%	2,223	96.2%	3,245	94.5%
Mujeres	139	3.7%	89	3.8%	188	5.5%
Total	3,761	100%	2,312	100%	3,433	100%

Nota. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Oficina General de Estadística (2019-2021)

Figura 15

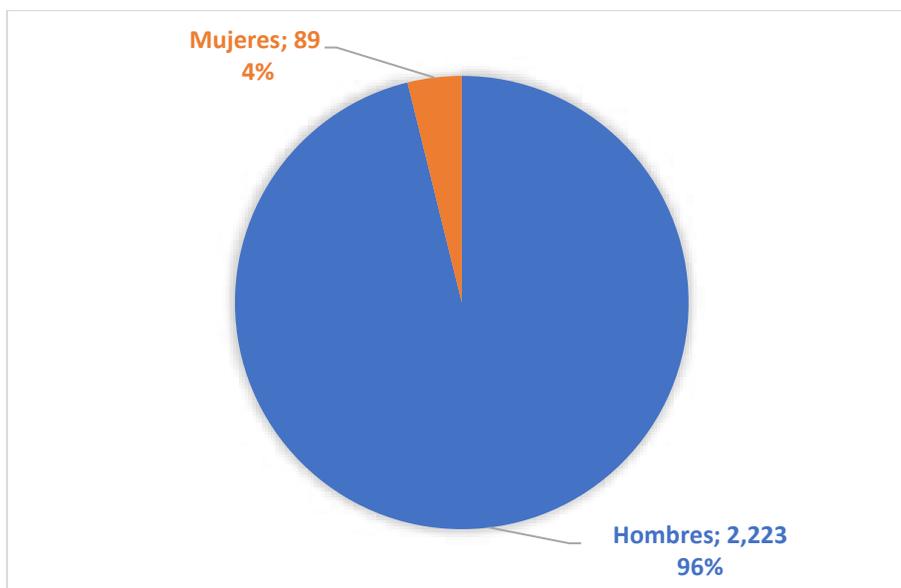
Accidentes de trabajo registrados en el sector infraestructura vial 2019



Nota. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Oficina General de Estadística (2019)

Figura 16

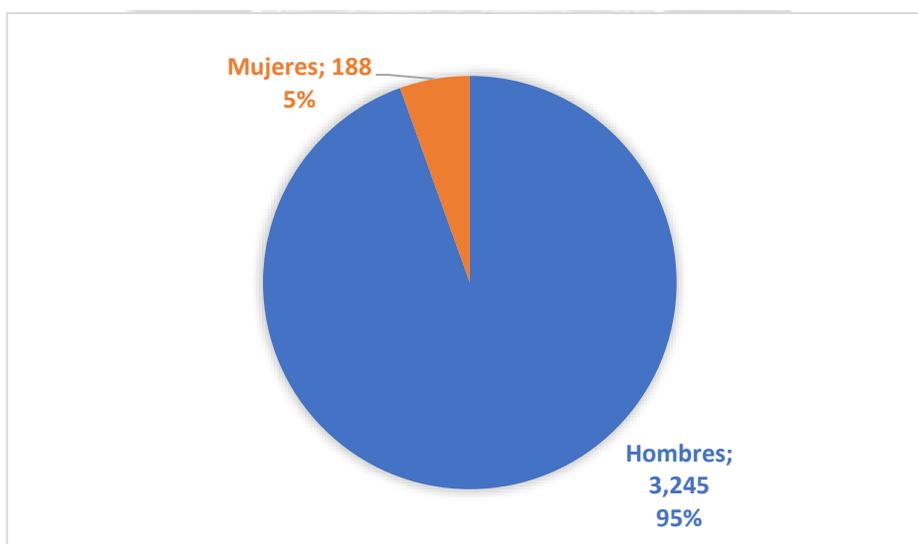
Accidentes de trabajo registrados en el sector infraestructura vial 2020



Nota. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Oficina General de Estadística (2020)

Figura. 17

Accidentes de trabajo registrados en el sector infraestructura vial 2021



Nota. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Oficina General de Estadística (2021)

Respecto a la variable género, como se puede observar en las Figuras 15, 16 y 17, el valor del indicador, para accidentes no mortales, para los hombres supera de gran manera al valor del indicador para mujeres. Los resultados demuestran claramente que más del 95% de los hombres son los que sufren accidentes; y sólo el 5% son mujeres. Esto se debe a que el sector construcción se caracteriza por emplear, básicamente la mano de obra masculina debido al tipo de tareas que el sector ejecuta, las cuales que requieren un gran esfuerzo físico.

Siendo la cifra de hombres accidentados de 9,090 a nivel nacional durante el periodo 2019 al 2021; y la cifra de mujeres accidentadas de 416 a nivel nacional durante el periodo 2019 al 2021.

Tabla 5

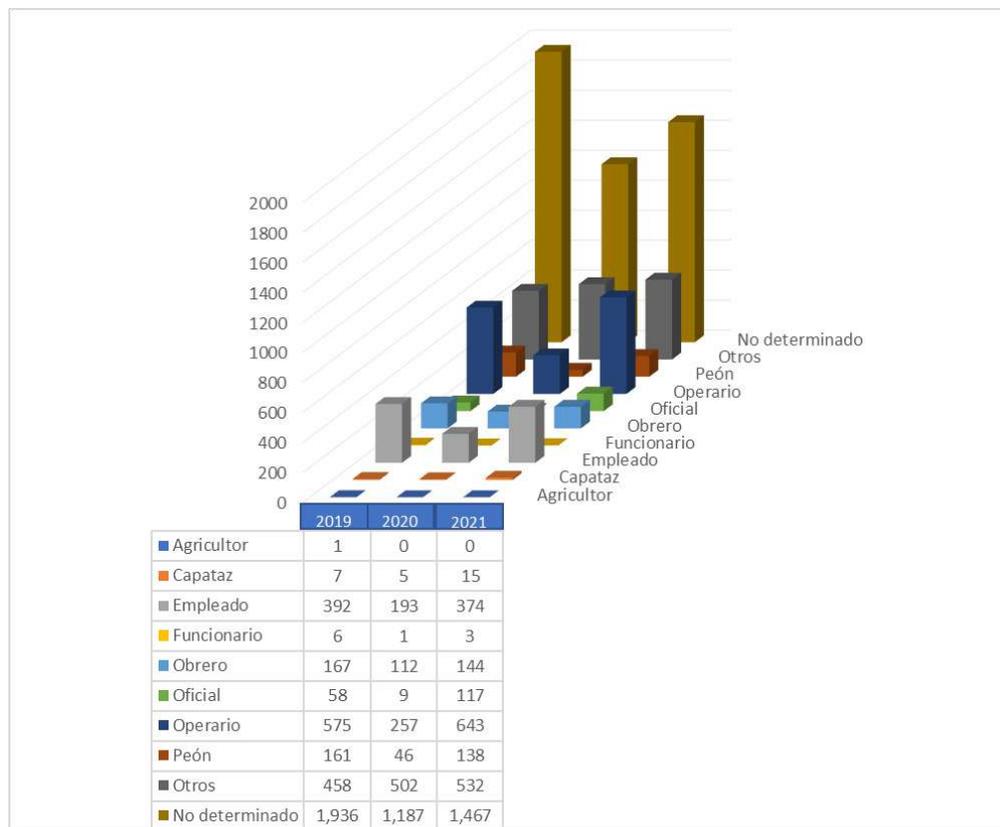
Accidentes de trabajo registrados a nivel nacional en el sector infraestructura vial por categoría ocupacional

Por categoría ocupacional	Año					
	2019	%	2020	%	2021	%
Agricultor (Tercero)	1	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Capataz	7	0.2%	5	0.2%	15	0.4%
Empleado	392	10.4%	193	8.3%	374	10.9%
Funcionario	6	0.2%	1	0.0%	3	0.1%
Obrero	167	4.4%	112	4.8%	144	4.2%
Oficial	58	1.5%	9	0.4%	117	3.4%
Operario	575	15.3%	257	11.1%	643	18.7%
Peón	161	4.3%	46	2.0%	138	4.0%
Otros	458	12.2%	502	21.7%	532	15.5%
No determinado	1,936	51.5%	1,187	51.3%	1,467	42.7%
Total	3,761	100%	2,312	100%	3,433	100%

Nota. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Oficina General de Estadística (2019-2021)

Figura18

Accidentes de trabajo registrados a nivel nacional en el sector infraestructura vial por categoría ocupacional



Nota. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Oficina General de Estadística (2019-2021)

En cuanto a los grupos de categoría ocupacional se puede observar en la Figura 18, el grupo con mayor incidencia de trabajadores accidentados no mortales en el sector de construcción infraestructura vial son los obreros, el cual está conformado por **los operarios, oficiales y peones**, que asciende a la cifra de 2,427 trabajadores accidentados a nivel nacional, que representan el 32.7% en los años 2019 al 2021.

En segundo orden se ubican los empleados llegando a un total de 959 accidentados a nivel nacional, que representa el 10.9%. Y en tercer orden los funcionarios llegando a un total de 10 accidentados que representa el 0.2%.

Tabla 6

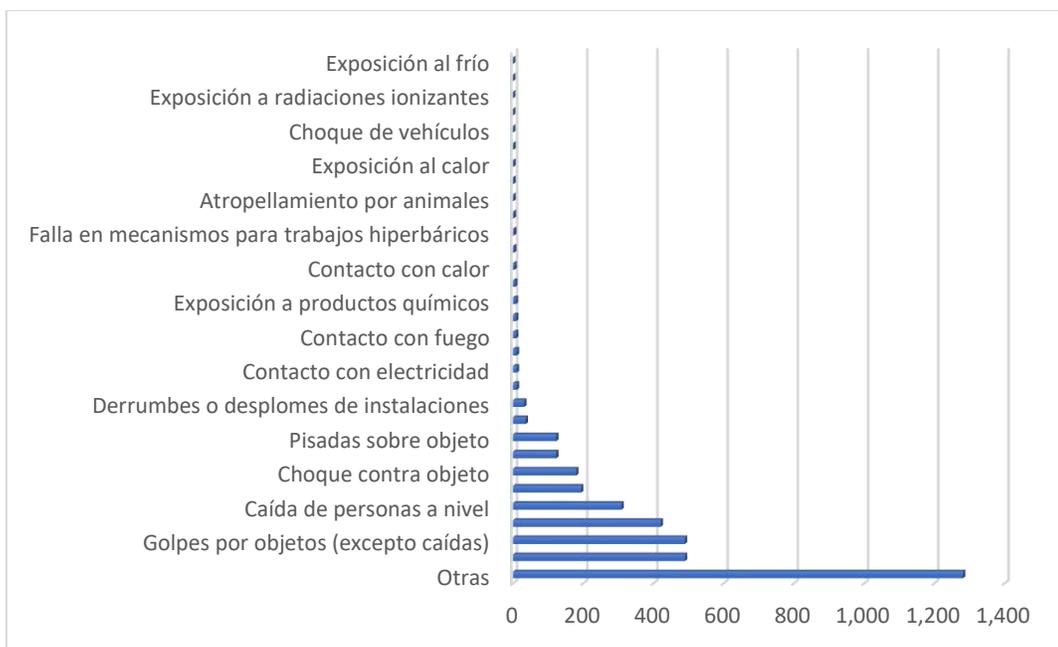
Accidentes de trabajo registrados a nivel nacional en el sector infraestructura vial según la forma del accidente

Por la forma del accidente	Año					
	2019	%	2020	%	2021	%
Otras	1,282	34.1%	685	29.6%	961	27.6%
Esfuerzos físicos o falsos movimientos	490	13.0%	313	13.5%	518	14.9%
Golpes por objetos (excepto caídas)	490	13.0%	290	12.5%	524	15.0%
Caída de objetos	421	11.2%	343	14.8%	406	11.7%
Caída de personas a nivel	309	8.2%	202	8.7%	386	11.1%
Caída de personal de altura	194	5.2%	135	5.8%	171	4.9%
Choque contra objeto	180	4.8%	98	4.2%	117	3.4%
Aprisionamiento o atrapamiento	123	3.3%	89	3.8%	159	4.6%
Pisadas sobre objeto	123	3.3%	67	2.9%	114	3.3%
Contacto con productos químicos	36	1.0%	25	1.1%	27	0.8%
Derrumbes o desplomes de instalaciones	32	0.9%	11	0.5%	21	0.6%
Atropellamiento por vehículos	11	0.3%	0	0.0%	9	0.3%
Contacto con electricidad	11	0.3%	13	0.6%	9	0.3%
Mordedura de animales	11	0.3%	11	0.5%	12	0.3%
Contacto con fuego	9	0.2%	4	0.2%	2	0.1%
Contacto con materias calientes o incandescentes	9	0.2%	4	0.2%	8	0.2%
Exposición a productos químicos	8	0.2%	7	0.3%	10	0.3%
Explosión o implosión	6	0.2%	1	0.0%	5	0.1%
Contacto con calor	4	0.1%	2	0.1%	5	0.1%
Caída de personas al agua	3	0.1%	1	0.0%	4	0.1%
Falla en mecanismos para trabajos hiperbáricos	3	0.1%	0	0.0%	1	0.0%
Agresión con armas	2	0.1%	1	0.0%	3	0.1%
Atropellamiento por animales	1	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Contacto con plaguicidas	1	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Exposición al calor	1	0.0%	2	0.1%	3	0.1%
Incendio	1	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Choque de vehículos	0	0.0%	7	0.3%	6	0.2%
Contacto con frío	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Exposición a radiaciones ionizantes	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Exposición a radiaciones no ionizantes	0	0.0%	1	0.0%	2	0.1%
Exposición al frío	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Total	3,761	100%	2,312	100%	3,483	100%

Nota. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Oficina General de Estadística (2019-2021)

Figura 19

Accidentes de trabajo registrados en el sector infraestructura vial 2019



Nota. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Oficina General de Estadística (2019)

Figura 20

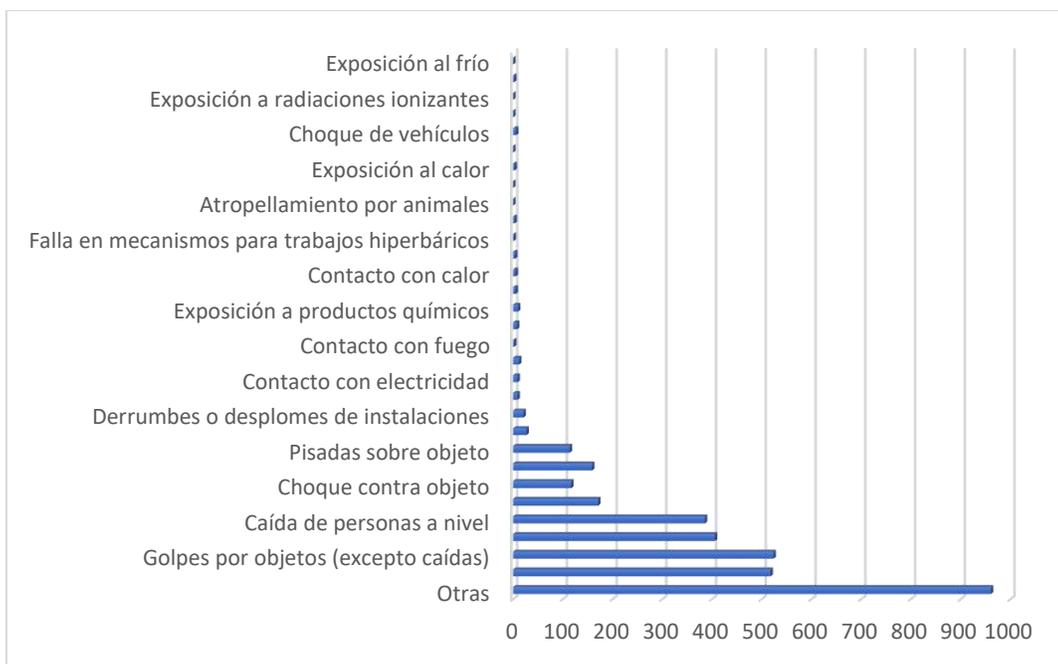
Accidentes de trabajo registrados en el sector infraestructura vial 2020



Nota. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Oficina General de Estadística (2020)

Figura 21

Accidentes de trabajo registrados en el sector infraestructura vial 2021



Nota. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Oficina General de Estadística (2021)

Respecto a los accidentes de labores conforme la forma, manifestados en el sector de construcción de infraestructura vial en Perú, la información recopilada en las Figuras 19, 20 y 21 revela los correspondientes datos notables.

En los periodos 2019 hasta 2021, las 3 primordiales formas en que sucedieron los accidentes de labores son:

- **Golpes por objetos**, con una totalidad de 1,304 situaciones de accidentes de labores, que representa el 15% de accidentes a nivel nacional. Este tipo de accidentes se produce frecuentemente por la escases de señalización y delimitación en área de labores y tránsito.
- **Esfuerzos físicos o falsos movimientos**, con una totalidad de 1,321 situaciones de accidentes de labores, que representa el 14.9% de accidentes a nivel nacional. Este tipo de accidentes se produce por las diferentes posturas propias de la labor que realiza el

trabajador, por ejemplo, el proceso de carga de materiales, el no uso de su equipo de protección personal, etc.

- **Caída de objetos**, con un total de 1,170 casos de accidentes de trabajo, que representa el 14.8% de accidentes a nivel nacional. Este tipo de accidente se produce porque los trabajadores no hacen un empleo apropiado adecuado del EPP, también porque no se ha implementado y capacitado al personal sobre un plan de respuesta de emergencia, identificación de peligros y la evaluación de riesgos y controles (IPERC) análisis de seguridad en el trabajo (AST).

En los años 2019 a 2021, las 3 formas en que sucedieron la menor cuantía de accidentes de trabajo son:

- **Exposición al frío**, con una totalidad de 0 situaciones de accidentes de trabajo generados de dicha forma, que representa el 0.0% de accidentes a nivel nacional. Este tipo de accidente se produce en la construcción de carreteras en zonas altoandinas, a niveles de temperatura bajo cero.
- **Contacto con frío**, con una totalidad de 0 casos de accidentes de trabajo generados de dicha forma, que representa el 0.0% de accidentes a nivel nacional.
- **Exposición a radiaciones ionizantes**, con una totalidad de 0 situaciones de accidentes de trabajo generados de dicha forma, que representa el 0.0% de accidentes a nivel nacional. Este tipo de accidentes se produce por los rayos láser que se utilizan cada vez más en el sector construcción, y que pueden causar lesiones especialmente en los ojos.

Tabla 7

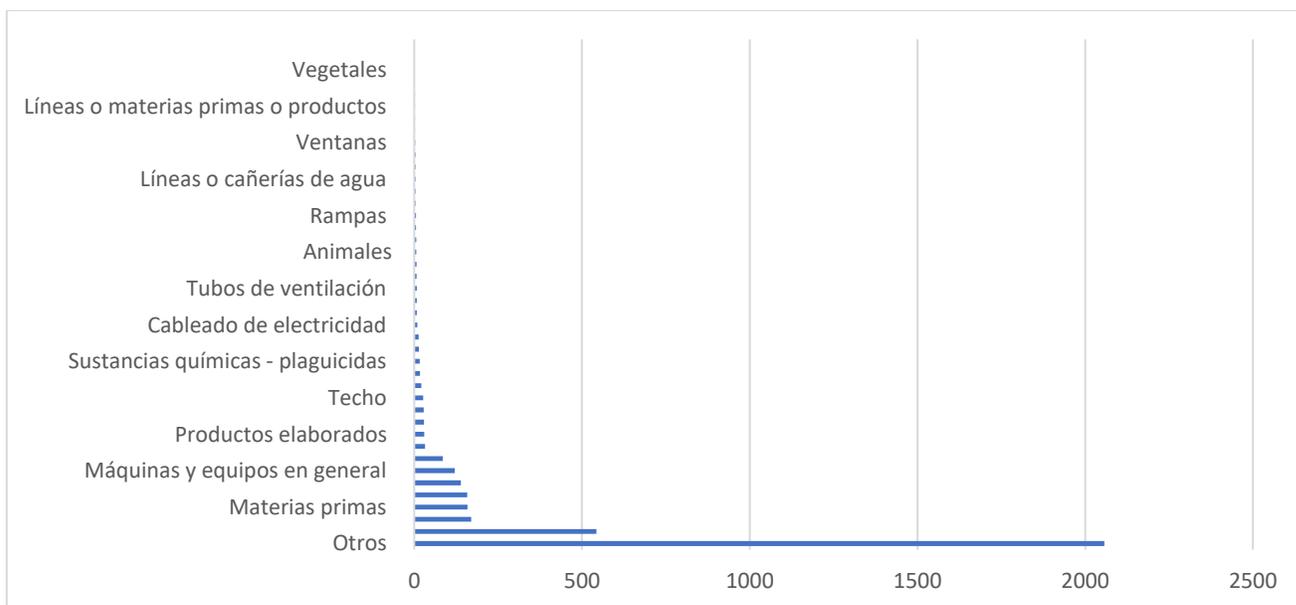
Accidentes de trabajo registrados a nivel nacional en el sector infraestructura vial según el agente causante

<i>Según agente causante</i>	Año					
	2019	%	2020	%	2021	%
Otros	2057	54.7%	1	50.0%	1,806	52.6%
Herramientas (portátiles, manuales, mecánicos, eléctricas, neumáticas, etc)	543	14.4%	0	0.0%	353	10.3%
No especificado	170	4.5%	0	0.0%	168	4.9%
Materias primas	159	4.2%	0	0.0%	245	7.1%
Escalera	158	4.2%	0	0.0%	150	4.4%
Piso	139	3.7%	0	0.0%	190	5.5%
Máquinas y equipos en general	121	3.2%	1	50.0%	141	4.1%
Andamios	85	2.3%	0	0.0%	98	2.9%
Paredes	32	0.9%	0	0.0%	21	0.6%
Productos elaborados	30	0.8%	0	0.0%	21	0.6%
Medios de transporte en general	29	0.8%	0	0.0%	34	1.0%
Muebles en general	28	0.7%	0	0.0%	23	0.7%
Techo	27	0.7%	0	0.0%	13	0.4%
Aberturas, puertas, portones, persianas	21	0.6%	0	0.0%	20	0.6%
Aparatos para izar o medios de elevación	17	0.5%	0	0.0%	7	0.2%
Sustancias químicas - plaguicidas	16	0.4%	0	0.0%	18	0.5%
Recipientes	14	0.4%	0	0.0%	7	0.2%
Estanterías	13	0.3%	0	0.0%	7	0.2%
Cableado de electricidad	9	0.2%	0	0.0%	7	0.2%
Electricidad	8	0.2%	0	0.0%	6	0.2%
Líneas o cañerías de desagües	8	0.2%	0	0.0%	0	0.0%
Tubos de ventilación	8	0.2%	0	0.0%	7	0.2%
Bancos de trabajo	7	0.2%	0	0.0%	8	0.2%
Rejillas	7	0.2%	0	0.0%	9	0.3%
Animales	6	0.2%	0	0.0%	8	0.2%
Arma blanca	6	0.2%	0	0.0%	9	0.3%
Paralelas	5	0.1%	0	0.0%	4	0.1%
Rampas	5	0.1%	0	0.0%	12	0.3%
Líneas de aire	4	0.1%	0	0.0%	0	0.0%
Líneas de gas	4	0.1%	0	0.0%	1	0.0%
Líneas o cañerías de agua	4	0.1%	0	0.0%	12	0.3%
Matrices	4	0.1%	0	0.0%	1	0.0%
Onda expansiva	4	0.1%	0	0.0%	4	0.1%
Ventanas	3	0.1%	0	0.0%	4	0.1%
Archivos	2	0.1%	0	0.0%	1	0.0%
Escritorios	2	0.1%	0	0.0%	3	0.1%
Líneas o materias primas o productos	2	0.1%	0	0.0%	4	0.1%
Pasarelas	2	0.1%	0	0.0%	3	0.1%
Arma de fuego	1	0.0%	0	0.0%	1	0.0%
Vegetales	1	0.0%	0	0.0%	1	0.0%
Asientos en general	0	0.0%	0	0.0%	1	0.0%
Factores climáticos	0	0.0%	0	0.0%	5	0.1%
Total	3,761	100%	2	100%	3,433	100%

Nota. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Oficina General de Estadística (2019-2021)

Figura 22

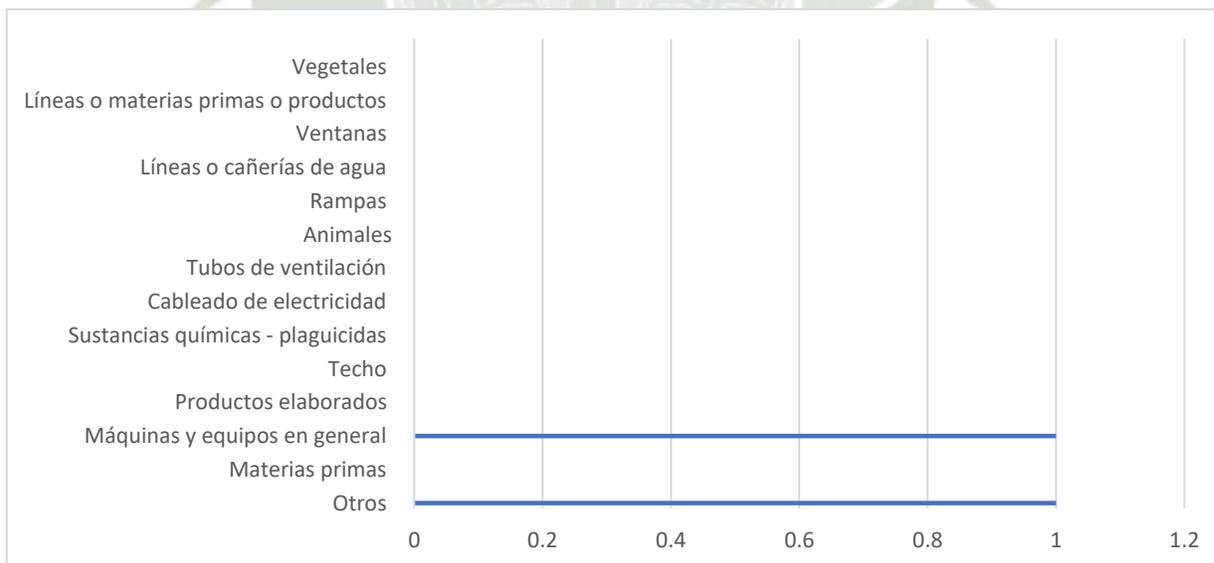
Accidentes de trabajo registrados en el sector infraestructura vial 2019



Nota. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Oficina General de Estadística (2019)

Figura 23

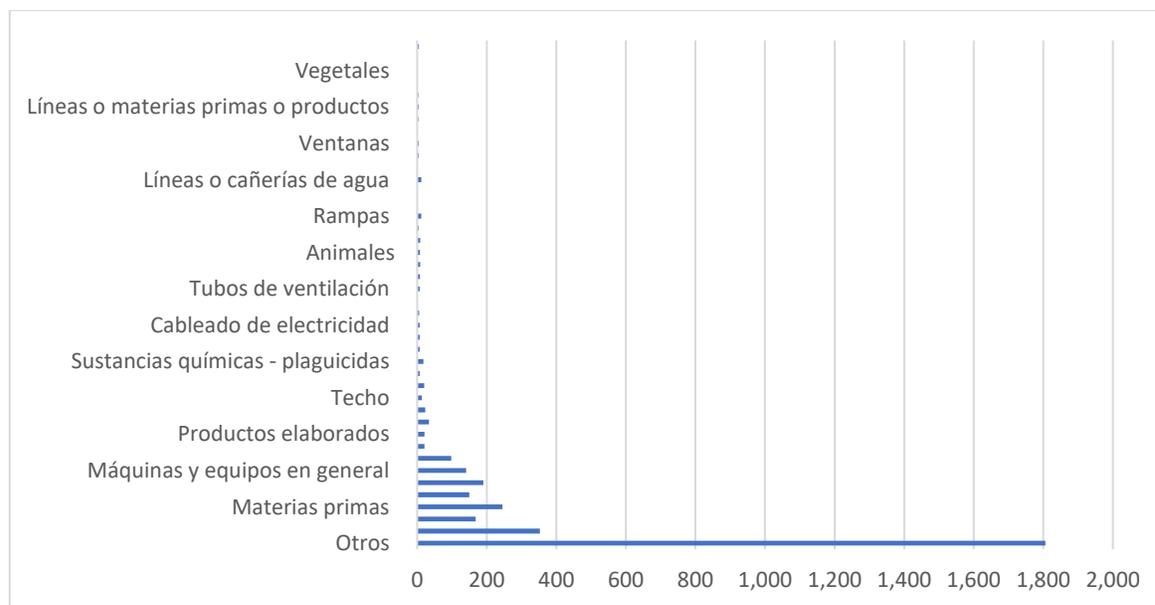
Accidentes de trabajo registrados en el sector infraestructura vial 2020



Nota. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Oficina General de Estadística (2020)

Figura 24

Accidentes de trabajo registrados en el sector infraestructura vial 2021



Nota. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Oficina General de Estadística (2021)

Respecto a la información recopilada en las Figuras 22, 23 y 24, sobre los primordiales 3 agentes que provocan gran parte de la cuantía de accidentes de labores en el sector construcción infraestructura vial en los años 2019 a 2021 son:

- **Herramientas** (eléctricas, mecánicas, manuales, portátiles), con una totalidad de 896 situaciones de accidentes de labores como efecto de dicho agente, que representa el 14.4% de accidentes a nivel nacional. Este tipo de accidente se produce generalmente por la falta de capacitación en el uso adecuado para manipular las herramientas para cada tarea (esforzar las herramientas al utilizarlas), por usar herramientas en mal estado y domésticas, por no usar cinturones de porta herramientas.
- **Materias primas**, con una totalidad de 404 situaciones de accidentes de labores como efecto de dicho agente, que representa el 7.1% de accidentes a nivel nacional. Este tipo de accidentes se produce por el contacto con el hormigón asfáltico, agregados, etc.

- **Pisos**, con una totalidad de 329 situaciones de accidentes de labores como efecto de dicho agente. Este tipo de accidentes se produce por los desniveles, pisos falsos, resbaladizos, mojados.

En los años 2019 a 2021, los 3 agentes que provocan de la menor cuantía de accidentes de labores son:

- **Vegetales**, con una totalidad de 2 situaciones de accidentes de labores como efecto de dicho agente, que representa el 0.0% de accidentes a nivel nacional. Este tipo de accidentes se produce por las sustancias tóxicas de origen vegetal que provienen de arbustos venenosos, hiedra venenosa que causan sarpullidos en la piel.
- **Arma de fuego**, con una totalidad de 2 situaciones de accidentes de labores como efecto de dicho agente, que representa el 0.0% de accidentes a nivel nacional. Este tipo de accidentes se produce por la mala manipulación de armas de fuego.

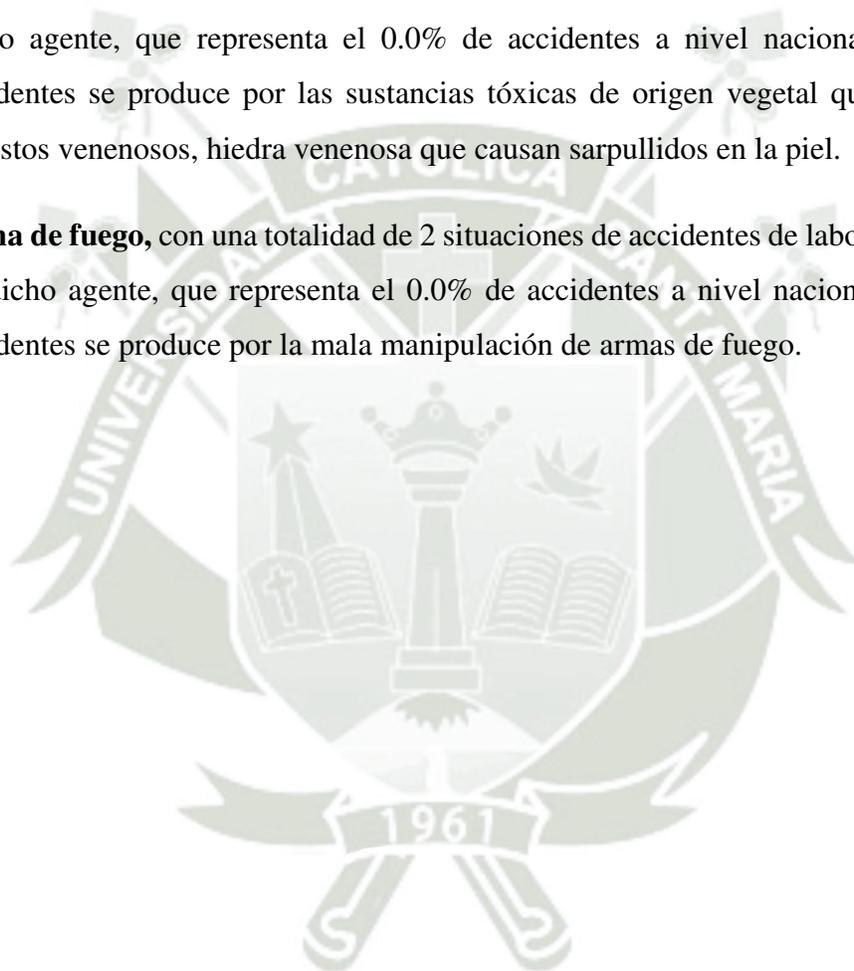


Tabla 8

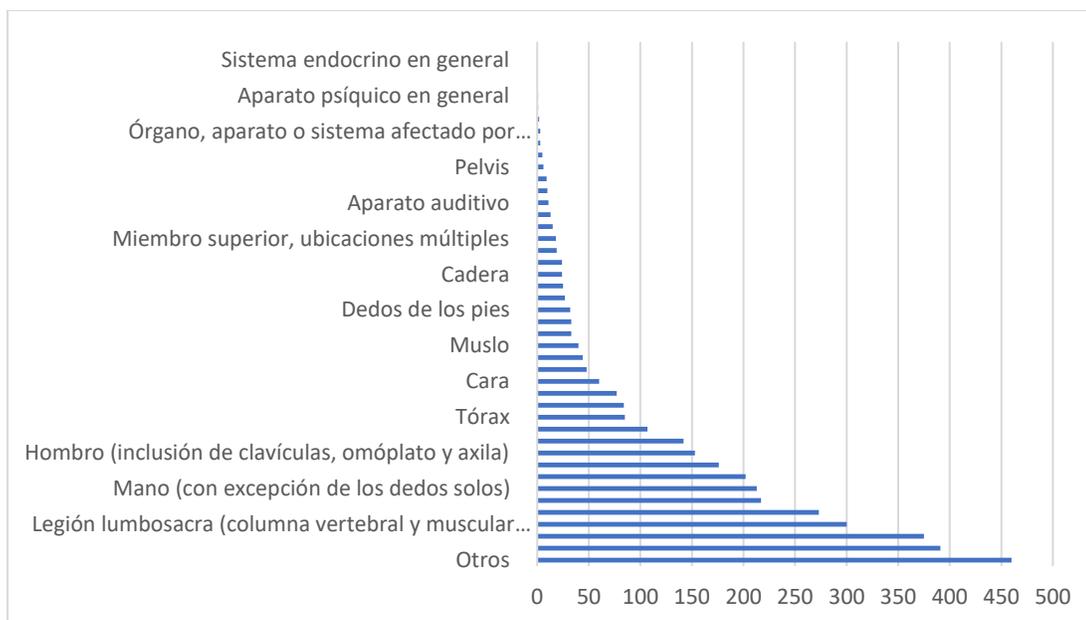
Accidentes de trabajo registrados a nivel nacional en el sector infraestructura vial según parte del cuerpo lesionado

<i>Según parte del cuerpo lesionado</i>	Año					
	2019	%	2020	%	2021	%
Otros	460	12.2%	221	9.6%	299	8.7%
Dedos de la mano	391	10.4%	229	9.9%	409	11.9%
Ojos (con inclusión de párpados, órbita y nervio óptico)	375	10.0%	316	13.7%	485	14.1%
Legión lumbosacra (columna vertebral y muscular adyacentes)	300	8.0%	190	8.2%	248	7.2%
Pie (con excepción de los dedos)	273	7.3%	166	7.2%	202	5.9%
Ubicaciones múltiples compromiso de dos o más zonas afectadas especificadas en la tabla	217	5.8%	184	8.0%	211	6.1%
Mano (con excepción de los dedos solos)	213	5.7%	126	5.4%	192	5.6%
Rodilla	202	5.4%	124	5.4%	189	5.5%
Pierna	176	4.7%	100	4.3%	164	4.8%
Hombro (inclusión de clavículas, omóplato y axila)	153	4.1%	71	3.1%	96	2.8%
Tobillo	142	3.8%	92	4.0%	181	5.3%
Cabeza	107	2.8%	81	3.5%	137	4.0%
Tórax	85	2.3%	50	2.2%	79	2.3%
Muñeca	84	2.2%	57	2.5%	71	2.1%
Brazo	77	2.0%	43	1.9%	54	1.6%
Cara	60	1.6%	33	1.4%	49	1.4%
Codo	48	1.3%	20	0.9%	38	1.1%
Antebrazo	44	1.2%	29	1.3%	45	1.3%
Muslo	40	1.1%	17	0.7%	33	1.0%
Boca (con inclusión de labios, dientes y lengua)	33	0.9%	10	0.4%	13	0.4%
Región dorsal	33	0.9%	17	0.7%	31	0.9%
Dedos de los pies	32	0.9%	18	0.8%	20	0.6%
Nariz y senos paranasales	27	0.7%	22	1.0%	28	0.8%
Abdomen	25	0.7%	9	0.4%	23	0.7%
Cadera	24	0.6%	12	0.5%	28	0.8%
Tronco, ubicaciones múltiples	24	0.6%	3	0.1%	19	0.6%
Pie (sólo afecciones dérmicas)	19	0.5%	10	0.4%	14	0.4%
Miembro superior, ubicaciones múltiples	18	0.5%	6	0.3%	15	0.4%
Cuello	15	0.4%	11	0.5%	10	0.3%
Miembro inferior, ubicaciones múltiples	13	0.3%	13	0.6%	17	0.5%
Aparato auditivo	11	0.3%	7	0.3%	5	0.1%
Región cervical	10	0.3%	5	0.2%	10	0.3%
Región craneana	9	0.2%	7	0.3%	4	0.1%
Pelvis	6	0.2%	4	0.2%	5	0.1%
Aparato digestivo en general	5	0.1%	3	0.1%	1	0.0%
Aparato genital en general	3	0.1%	0	0.0%	7	0.2%
Órgano, aparato o sistema afectado por sustancias químicas – plaguicidas	3	0.1%	5	0.2%	0	0.0%
Sistema nervioso en general	2	0.1%	0	0.0%	0	0.0%
Aparato cardiovascular en general	1	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Aparato psíquico en general	1	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Aparato urinario en general	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Mamas	0	0.0%	1	0.0%	1	0.0%
Sistema endocrino en general	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Sistema hematopoyético en general	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Total	3,761	100%	2,312	100%	3,433	100%

Nota. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Oficina General de Estadística (2019-2021)

Figura 25

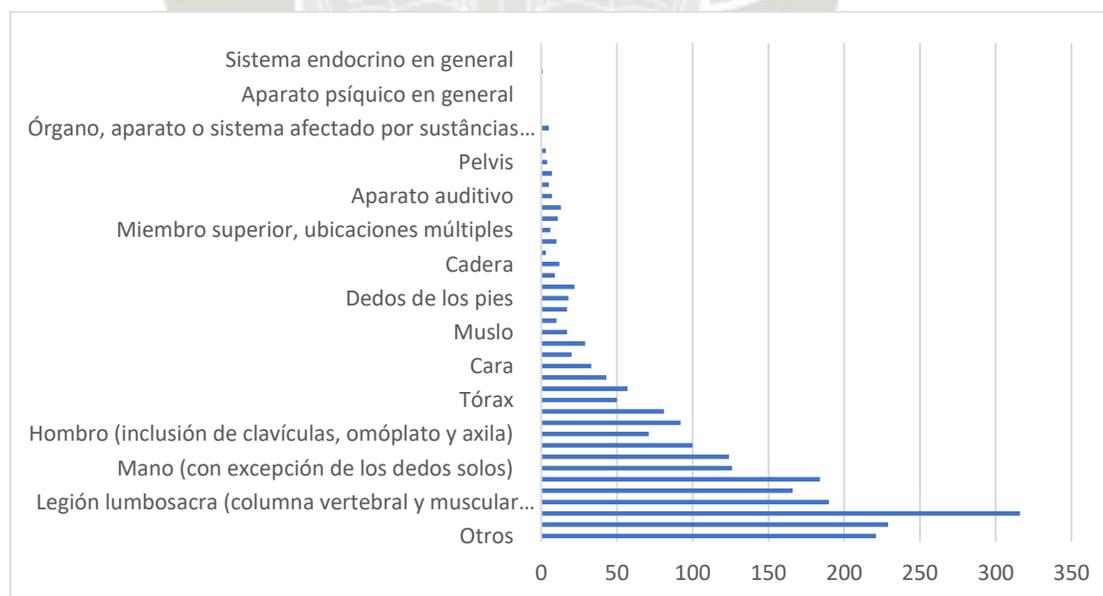
Accidentes de trabajo registrados en el sector infraestructura vial 2019



Nota. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Oficina General de Estadística (2019)

Figura 26

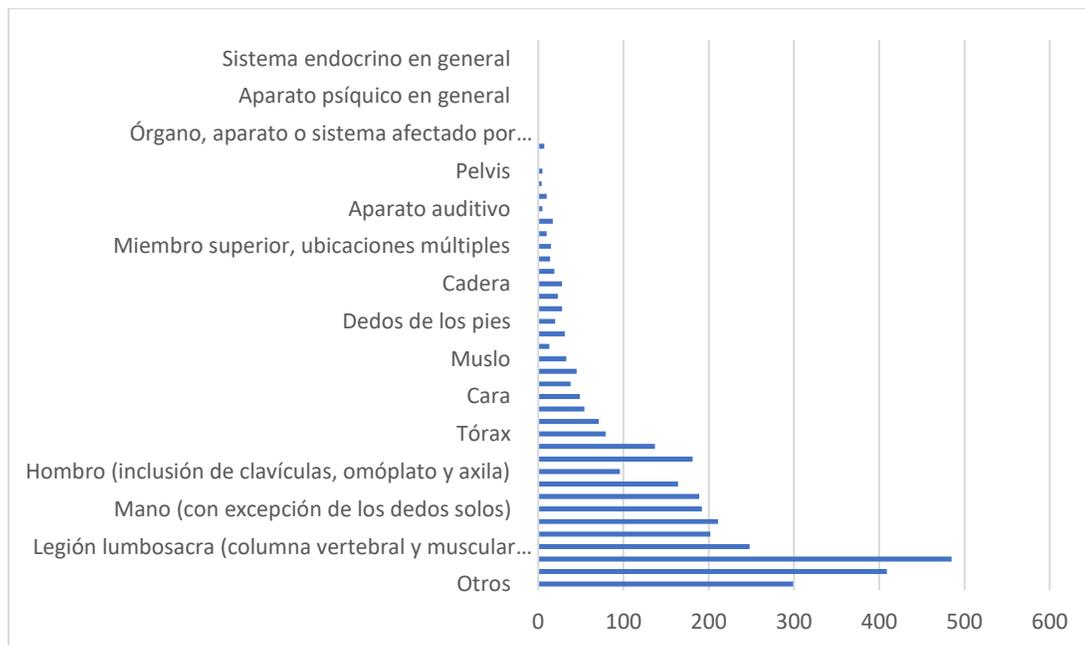
Accidentes de trabajo registrados en el sector infraestructura vial 2020



Nota. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Oficina General de Estadística (2020)

Figura 27

Accidentes de trabajo registrados en el sector infraestructura vial 2021



Nota. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Oficina General de Estadística (2021)

Respecto a la información recopilada en las Figuras 25, 26 y 27, sobre los accidentes de trabajo según las tres lesiones más sufridas en el cuerpo de los trabajadores derivado de accidentes de labores en el rubro construcción - infraestructura vial en los años 2019 al 2021 son:

- **Ojos**, con una totalidad de 1,176 situaciones de accidentes de labores como efecto de dicho agente, que representa el 14.1% de accidentes a nivel nacional. Este tipo de lesión se produce frecuentemente por la falta de empleo del equipo de protección personal (lentes protectores de ojos) durante la actividad de remoción de estructuras, y otras actividades de riesgo.
- **Dedos de las manos**, con una totalidad de 1,029 situaciones de accidentes de labores como efecto de dicho agente, que representa el 11.9% de accidentes a nivel nacional.

Este tipo de lesión se produce frecuentemente por una mala postura, sobreesfuerzo en el uso las manos al momento de desarrollar una determinada actividad, y también porque no se utilizó los guantes de protección de manos.

- **Legión Lumbosacra** (columna vertebral y muscular adyacentes), con una totalidad de 1,176 situaciones de accidentes de labores como efecto de dicho agente, que representa el 8.2% de accidentes a nivel nacional. Aquí es importante destacar que, este tipo de lesiones obedece al resultado de una lesión traumática, de movimientos forzados repetitivos, de posturas inadecuadas o de esfuerzos violentos.

Durante los años 2019 al 2021, las tres lesiones menos sufridas en el cuerpo de los trabajadores derivado de accidentes de labores en el rubro construcción - infraestructura vial son:

- **Aparato urinario en general**, con un total de 0 caso de accidentes de trabajo, que representa el 0.0% de accidentes a nivel nacional.
- **Sistema endocrino en general**, con un total de 0 casos de accidentes de trabajo, que representa el 0.0% de accidentes a nivel nacional.
- **Sistema hematopoyético en general**, con un total de 0 casos de accidentes de trabajo, que representa el 0.0% de accidentes a nivel nacional.

Tabla 9

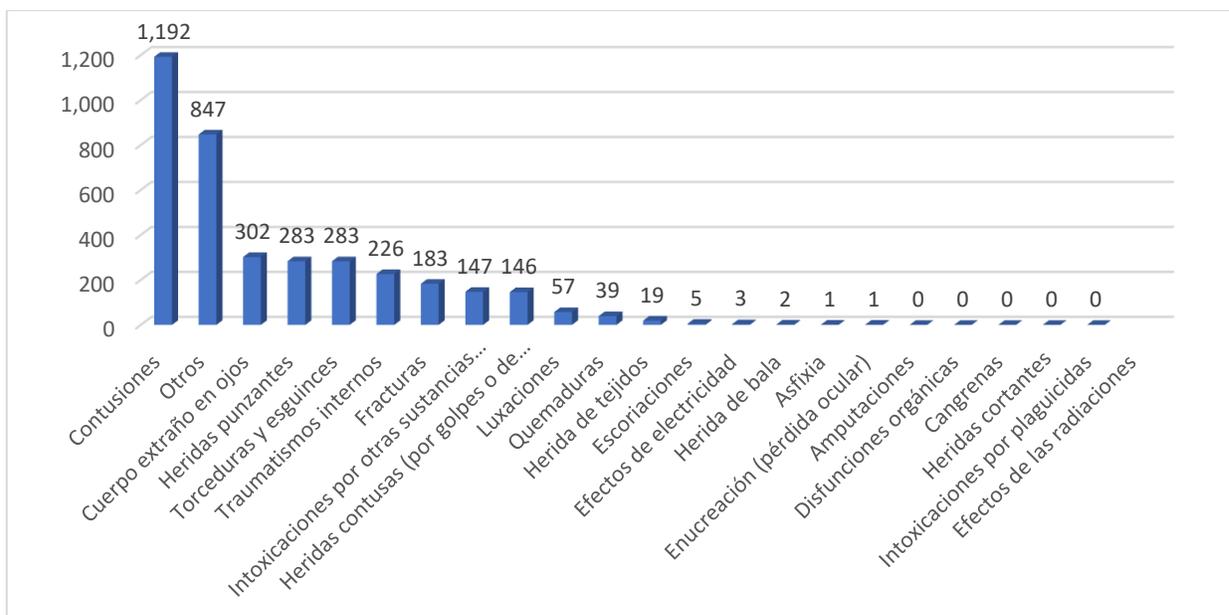
Accidentes de trabajo registrados a nivel nacional en el sector infraestructura vial según naturaleza de la lesión

<i>Según naturaleza de la lesión</i>	Año					
	2019	%	2020	%	2021	%
Contusiones	1,192	31.9%	709	30.7%	1,019	30.9%
Otros	847	22.7%	439	19.0%	732	22.2%
Cuerpo extraño en ojos	302	8.1%	264	11.4%	392	11.9%
Heridas punzantes	283	7.6%	71	3.1%	87	2.6%
Torceduras y esguinces	283	7.6%	198	8.6%	316	9.6%
Traumatismos internos	226	6.0%	155	6.7%	15	0.5%
Fracturas	183	4.9%	119	5.1%	169	5.1%
Intoxicaciones por otras sustancias químicas	147	3.9%	11	0.5%	4	0.1%
Heridas contusas (por golpes o de bordes irregulares)	146	3.9%	107	4.6%	164	5.0%
Luxaciones	57	1.5%	28	1.2%	83	2.5%
Quemaduras	39	1.0%	21	0.9%	36	1.1%
Herida de tejidos	19	0.5%	20	0.9%	26	0.8%
Escoriaciones	5	0.1%	1	0.0%	24	0.7%
Efectos de electricidad	3	0.1%	9	0.4%	4	0.1%
Herida de bala	2	0.1%	0	0.0%	0	0.0%
Asfixia	1	0.0%	2	0.1%	0	0.0%
Enucleación (pérdida ocular)	1	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Amputaciones	0	0.0%	8	0.3%	10	0.3%
Disfunciones orgánicas	0	0.0%	3	0.1%	2	0.1%
Cangrenas	0	0.0%	0	0.0%	1	0.0%
Heridas cortantes	0	0.0%	146	6.3%	207	6.3%
Intoxicaciones por plaguicidas	0	0.0%	1	0.0%	0	0.0%
Efectos de las radiaciones		0.0%	0	0.0%	2	0.1%
Total	3,736	100%	2,312	100%	3,293	100%

Nota. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Oficina General de Estadística (2019-2021)

Figura 28

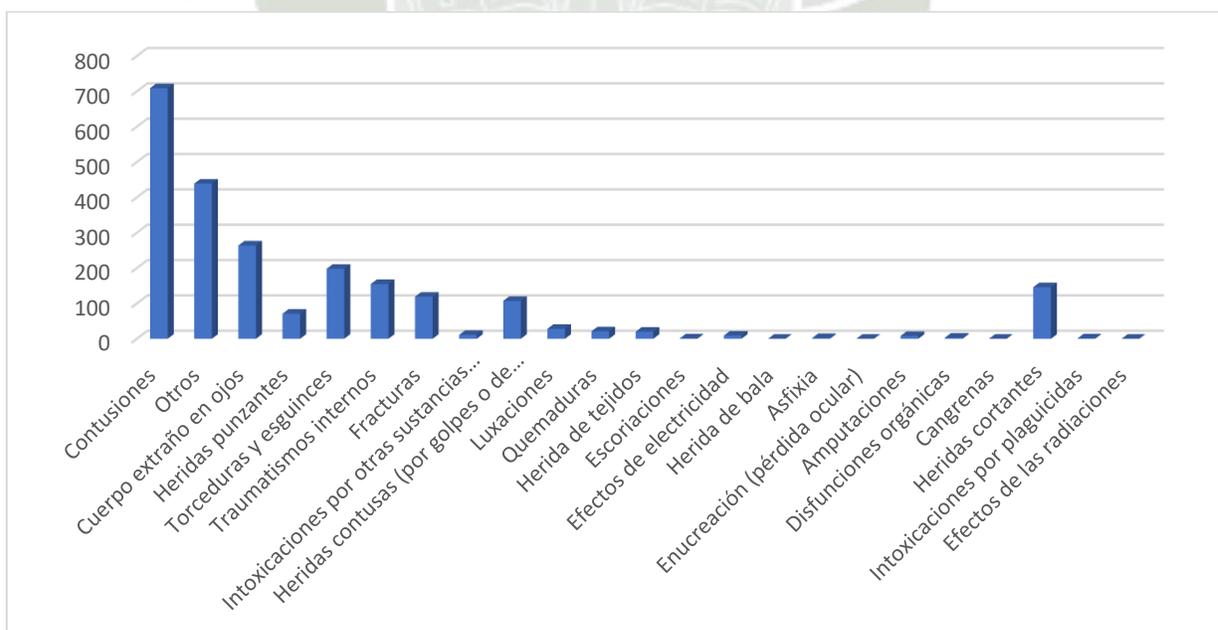
Accidentes de trabajo registrados en el sector infraestructura vial 2019



Nota. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Oficina General de Estadística (2019)

Figura 29

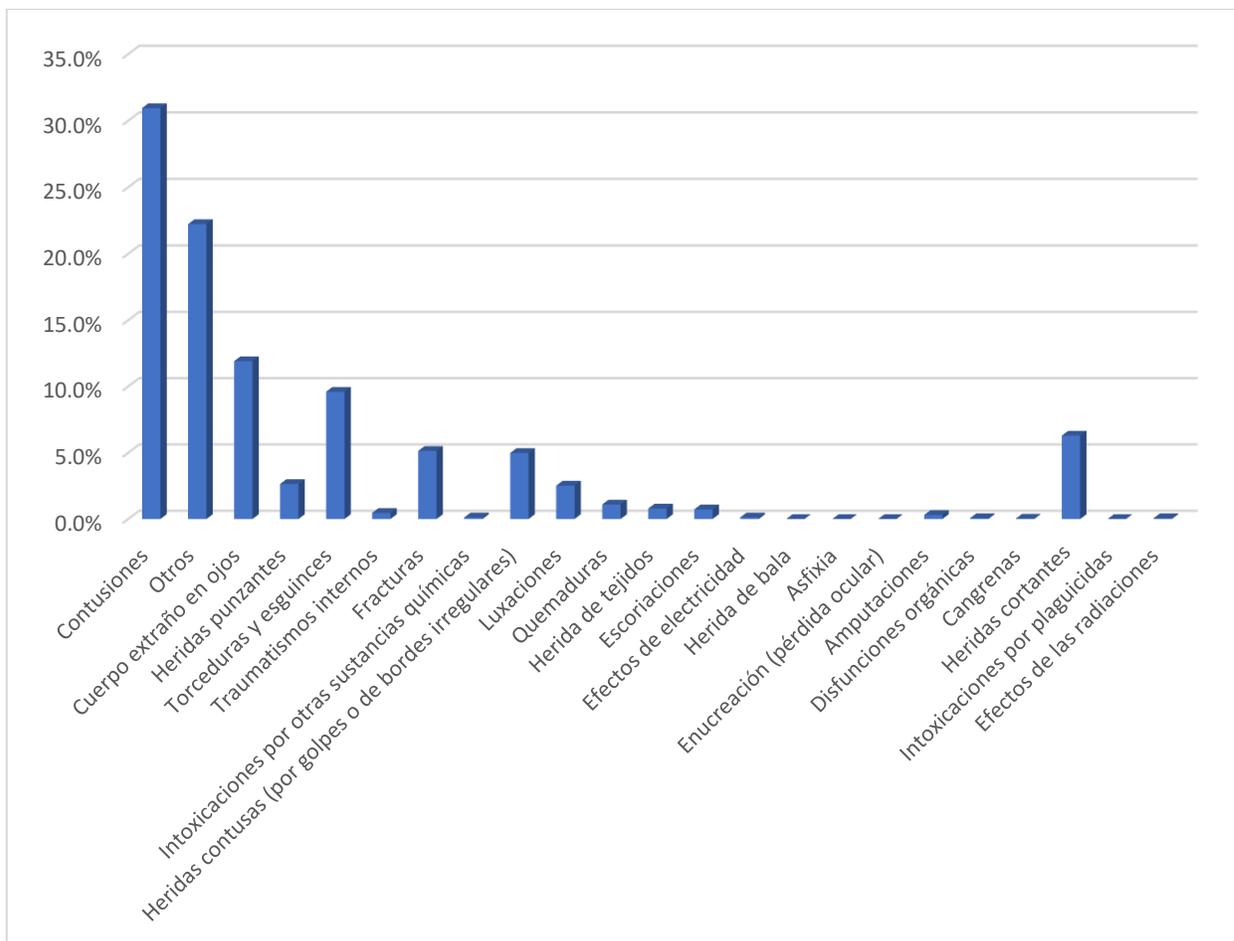
Accidentes de trabajo registrados en el sector infraestructura vial 2020



Nota. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Oficina General de Estadística (2020)

Figura 30

Accidentes de trabajo registrados en el sector infraestructura vial 2021



Nota. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Oficina General de Estadística (2021)

Respecto a la información recopilada en las Figuras 28, 29 y 30, sobre los accidentes de trabajo según la naturaleza de la lesión, registrados en el sector construcción - infraestructura vial se Manifiestan la correspondiente información relevante.

En los años 2019 a 2021, la naturaleza de la lesión más frecuente en los trabajadores es:

- **Contusiones** con una totalidad de 2,920 casos de accidentes de trabajo generados de dicha forma, que representa el 31.9 % de accidentes a nivel nacional.

- **Cuerpo extraño en los ojos**, con una totalidad de 958 casos de accidentes de trabajo generados de dicha forma, que representa el 11.9% de accidentes a nivel nacional.
- **Torceduras y esguinces**, con una totalidad de 797 casos de accidentes de trabajo generados de dicha forma, que representa el 9.6% de accidentes a nivel nacional.

Durante los años 2019 a 2021, la naturaleza de la lesión más frecuente en los trabajadores es:

- **Enucleación (pérdida ocular)**, con un total de 1 caso de accidentes de trabajo provocado de dicha manera, que representa el 0.0% de accidentes a nivel nacional.
- **Cangrenas**, con un total de 1 caso de accidentes de trabajo provocado de dicha manera, que representa el 0.0% de accidentes a nivel nacional.
- **Intoxicaciones por plaguicidas**, con un total de 1 caso de accidentes de trabajo provocado de dicha manera, que representa el 0.0% de accidentes a nivel nacional.

1. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El principal resultado de la investigación de campo nos ha permitido advertir que los colaboradores del sector de construcción infraestructura vial se hallan expuestos en su centro de trabajo a una gran variedad de riesgos físicos, químicos, biológicos, ambientales, psicosociales, ergonómicos y mecánicos, siendo que dentro del periodo 2019 al 2021, han acontecido un total de 9,506 accidentes de trabajo a nivel nacional, cifra que resulta muy alarmante ya que por día 8 a 10 trabajadores sufren un accidente de trabajo.

Por otro lado, tenemos que en cuanto a los accidentes mortales en el rubro de construcción infraestructura vial en el periodo 2019 al 2021, se han registrado un total de 75 accidentes mortales a nivel nacional, lo cual significa que por mes pierden la vida 2 trabajadores.

En cuanto al género de los trabajadores accidentados, el 95% fueron y el 5% mujeres. Tal como se ha indicado, esto se debe a que el sector construcción se caracteriza por emplear la mano de obra masculina debido al tipo de tareas que el sector ejecuta, las cuales que requieren de un gran esfuerzo físico.

Del estudio realizado en el sector construcción infraestructura vial, se ha evidenciado que en nuestro país aún falta trabajar en la concientización del efecto económico de accidentes de labores, dado que actualmente, los derechos laborales son asumidos como sobrecostos económicos y no como una regulación que coadyuve a la vigencia de los derechos básicos de colaboradores.

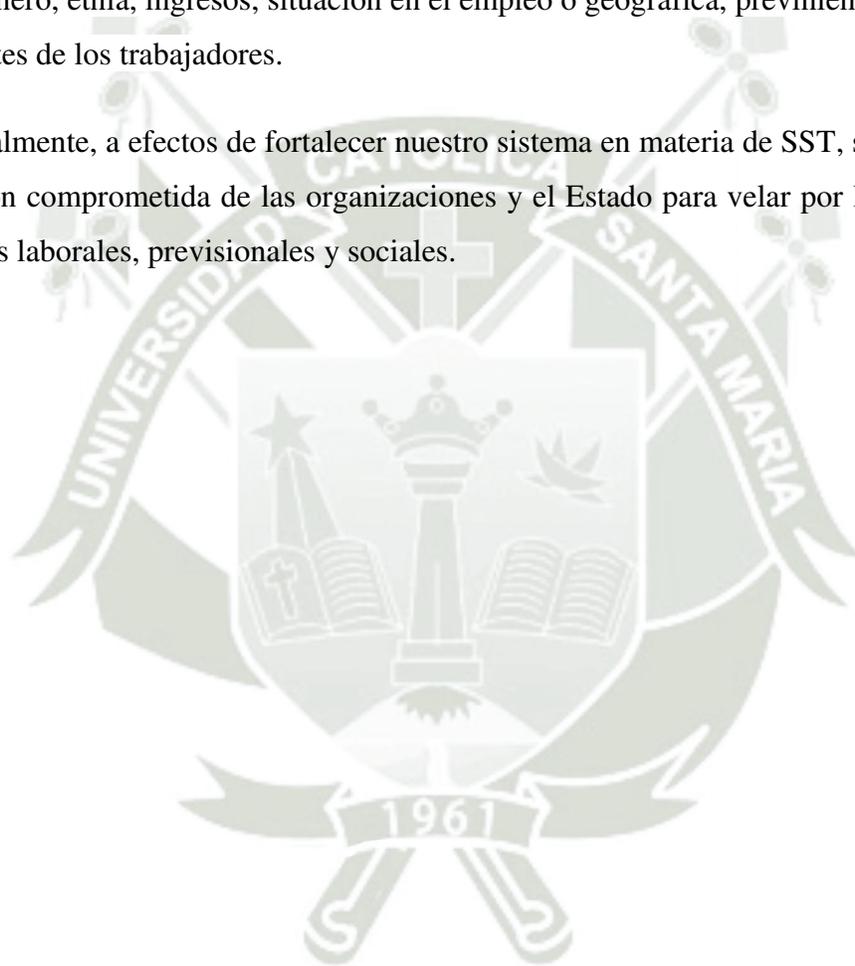
Es de suma importancia que las organizaciones incorporen principalmente a personal de dirección y confianza con formación profesional orientada por criterios éticos y morales, es decir que estos profesionales que tienen a cargo un grupo humano ejerzan su profesión con un sentido alto de responsabilidad y compromiso en materia de SST, a fin de que, a lo largo de su cadena productiva, se respeten los estándares laborales mínimos.

Dicho esto, se puede partir desde conductas básicas como la implementación idónea del SGSST, brindar inducción y capacitación al personal, entregar los EPP, sensibilizar a los colaboradores en la cultura de prevención de peligros laborales, etc. Entonces sólo así

podríamos a empezar a despertar la confianza entre los trabajadores y el empleador, y de esta manera contribuiríamos a tener una sociedad más justa, democrática y desarrollada.

Consideramos importante señalar que no sólo basta con cumplir la norma en materia de SST, porque “una ley no soluciona todo”, necesitamos tener una visión distinta, no una visión legalista sino una visión que nos lleve y nos conduzca a cambios realmente importantes en nuestra cultura de prevención de riesgos laborales, la misma que debe ser aplicada sin distinción de edad, género, etnia, ingresos, situación en el empleo o geográfica, previniendo y reduciendo los accidentes de los trabajadores.

Finalmente, a efectos de fortalecer nuestro sistema en materia de SST, se requiere de la participación comprometida de las organizaciones y el Estado para velar por la protección de los derechos laborales, previsionales y sociales.



CONCLUSIONES

PRIMERA. – El derecho a la seguridad y salud en el trabajo demanda una protección adecuada para los trabajadores del sector de construcción de infraestructura vial, para que puedan tener una calidad de vida que esté en consonancia con su dignidad mientras realizan sus labores para sus empleadores. Este derecho debe abarcar acciones preventivas y correctivas, ya que atañen a la vida, la integridad personal, la salud y el empleo.

SEGUNDA. – Hay dos teorías diferentes sobre el alcance del deber de seguridad del empleador en el sector de construcción de infraestructura vial. La primera teoría sostiene que el empleador es responsable de proteger absolutamente a los trabajadores, por lo que cualquier daño sufrido por los trabajadores significa que el empleador no cumplió con sus obligaciones y, por lo que, debe indemnizar a la víctima del daño. La segunda opinión, por el contrario, sostiene que el empresario se limita a proporcionar a los empleados protección suficiente contra la amenaza de daños durante su trabajo. En esta situación, es crucial evaluar la actuación del empresario en el desempeño de sus funciones preventivas, ya que su vigilancia le eximiría de responsabilidad.

TERCERA. - Según el artículo 53 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (LSST), el no cumplimiento del deber de seguridad es la base para que el empleador asuma los costos de un accidente laboral. Sin embargo, existen sentencias judiciales que discrepan sobre si se trata de una responsabilidad subjetiva u objetiva. El problema se complica aún más cuando los trabajadores solicitan una indemnización por accidente de labores ya que, en el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y de Seguridad Social, el Tribunal Supremo consideró que la culpabilidad era objetiva, pero señaló que se trataba de una responsabilidad subjetiva en su razonamiento. El legislador debe interpretar correctamente la responsabilidad civil del empresario ya que estas contradicciones han provocado una gran ambigüedad jurídica.

CUARTA. - Para la determinación de la responsabilidad civil del empleador en el sector construcción civil debe tomarse en cuenta sus elementos como son: el daño, factor de atribución y el nexo causal. Rescatándose que respecto al factor de atribución puede ser subjetivo u objetivo de acuerdo a las normas civiles, pero en relación a la Ley de SST vigente, el elemento que esta rescata es el subjetivo, por lo que para la determinación de responsabilidad civil en este caso debe considerarse la culpa.

QUINTA. - Según la legislación comparada con Colombia, Chile y Brasil, el empresario tiene un deber de diligencia que se considera un requisito basado en los medios, y la culpabilidad por los accidentes laborales se establece determinando si el empresario incurrió en negligencia o dolo. El elemento de atribución subjetiva en estas naciones ha permitido crear un clima de seguridad jurídica que apoya la vigilancia de los empresarios en el cumplimiento del régimen de SST. Actualmente, estos países tienen una jurisprudencia uniforme que establece que la responsabilidad civil en materia de SST es de carácter subjetivo. Estos casos sirven para demostrar la importancia de modificar las normas en Perú, ya que, al incluir una referencia explícita al factor de atribución, se puede establecer una jurisprudencia uniforme sobre cómo se evalúa la responsabilidad del empleador en este régimen.

SEXTA. - Como resultado del trabajo de investigación durante el periodo 2019 al 2021 se ha reportado un total de 9,506 accidentes de labores en el rubro de construcción infraestructura vial a nivel nacional, cifra que resulta muy alarmante ya que por día 8 a 10 trabajadores sufren un accidente de trabajo. Mientras que en cuanto a los accidentes mortales se han registrado un total de 75 accidentes, lo cual significa que por mes pierden la vida 02 trabajadores.

SEPTIMA. - Se puede apreciar que la hipótesis planteada ha podido ser verificada en su totalidad en el presente trabajo de investigación, dando una respuesta positiva a los problemas planteados a fin de resguardar la salud y la vida de colaboradores del sector de construcción infraestructura vial. De esta manera, los objetivos del presente trabajo de investigación han sido alcanzados en su totalidad y la hipótesis formulada ha logrado su comprobación efectiva.

RECOMENDACIONES

PRIMERA. – Con el propósito de fortalecer una cultura preventiva en SST se debe incluir como parte de la reforma educativa una formación básica en temas vinculados a primeros auxilios, prevención de riesgos y accidentes de trabajo, que vaya desde la educación básica regular hasta la educación técnica - superior, de manera que, todo peruano al momento de ingresar al mercado laboral cuente con formación sólida en materia de SST, recibiendo una adecuada capacitación para advertir y mitigar situaciones de riesgo laboral; y de esta manera se logre reducir los índices de siniestralidad de accidentes de trabajo en el Perú, desde una perspectiva de pleno respeto a los deberes y derechos de colaboradores y empleadores, a fin de reforzar la democracia, igualdad y la gobernabilidad.

SEGUNDA. - Se debe disponer actuaciones de consulta y capacitaciones obligatorias en materia de seguridad y salud en las labores que incluya no sólo a los colaboradores, sus representantes y empleadores, sino también debe hacerse extensivo a los abogados, jueces, fiscales, procuradores, funcionarios y servidores públicos.

TERCERA.- Se propone que las orientaciones al público brindado por los funcionarios de SUNAFIL y MTPE, así como sus protocolos de procedimientos inspectivos tengan un enfoque intercultural, de tal manera que se realicen también en el idioma quechua y aymara, teniendo en consideración que gran parte de los colaboradores del rubro de construcción civil y en otros sectores, son contratados como mano de obra local, desconociendo muchas veces sus derechos laborales por no tener dominio del idioma castellano.

REFERENCIAS

- Ahmed, R., & Donovan, C. (1992). *Issues of Infrastructural Development: A Synthesis of the Literature*. (Cuestiones de desarrollo de infraestructura: Una Síntesis de Literatura). *Research Institute*.
- Albiol, I. (2006). *Compendio de Derecho del Trabajo*. Valencia: Tirant Lo Blanch.
- Alonso García, M. (1981). *Curso de Derecho del Trabajo*. Lima: Abril.
- Banco Mundial. (1994). *Informe sobre el desarrollo mundial: infraestructura y desarrollo*. Washington: Oxford University Press.
- Bendezú Manrique, M. (1983). *Derecho del Trabajo en Construcción Civil*. Lima: Educativa INIDE.
- Blancas Bustamante, C. (2013). *El Despido en el Derecho Laboral Peruano*. Lima: Jurista Editores.
- Bonifaz F., José Luis (1998, junio) Concesiones de Carreteras recomendadas para el caso peruano. *Revista de Análisis Económico* Vol. 13 N° 1.
- Cabanellas Torres, G. (2001). *Diccionario de Derecho Laboral*. Buenos Aires: Heliasta.
- Campos, D. (2012). *Diccionario de Derecho Laboral*. Bogotá: Themis.
- Canessa Montejo, M. (2013). *El Jus Cogens Laboral: los derechos humanos laborales recogidos en normas imperativas del derecho internacional general, en Homenaje Aniversario de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Lima: El Bicho.
- Caro, E. (2015). *Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Cavalié, P. (2018). Tendencias actuales de la jurisprudencia laboral. *Soluciones Laborales*, (126).

Constitucion Política del Perú. (1993). Perú.

Córdova, E. (1997). *Naturaleza y elementos del contrato de trabajo. Instituciones del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social*. México D.F: De Buen, Néstor y Morgado, Emilio (coord.).

Córdova, F. S. (2019). *Gaceta Juridica*. Lima: Soluciones Laborales.

Cortés, J. (abril, 2002). Responsabilidad empresarial por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. *Diálogo con la jurisprudencia*, (43).

Cossío, A. (2018). La responsabilidad civil del empleador por accidentes de trabajo en el Perú: reflexiones para una impostergable reforma. En Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y Seguridad Social (SPDTSS). *VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*.

Creus Sole, (2006) *Gestión de la prevención*. CEAC Técnico Formación. Ediciones CEAC. España.

Crisanto, A. (2018). La responsabilidad civil (contractual) en las relaciones laborales a la luz de la jurisprudencia casatoria en el Perú. En Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y Seguridad Social (SPDTSS). *VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*.

De Buen, N. (1976). *Derecho del Trabajo. Derecho Individual y Derecho Colectivo* (Vol. II). México D.F: Porrúa.

De Rus, G., Campos, J., & Nombela, G. (2003). *Economía del transporte*. Barcelona: Antoni Bosch .

De Trazegnies Granda, F. (1988). *La responsabilidad extracontractual*, tomo I. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

- De Trazegnies, F. (2005). *La Responsabilidad Extracontractual*. [Vol. 1]. 7ª ed. Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Diez-Picazo, L. (1999). *Derecho de Daños*. Madrid: Civitas Ediciones.
- Elizondo, J. (2012). *Riesgos del trabajo*. 2ª edic. Rosario: Nova Tesis.
- Espinoza, B. P. (2013). Seguridad y Salud en el Trabajo. Gaceta Jurídica.
- Espinoza, B. P. (2013). *Seguridad y Salud en el Trabajo*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Espinoza Espinoza, J. (2016). *Derecho de la Responsabilidad Civil*. Lima: Instituto Pacífico.
- Fernández, C. (2005). Artículo 2. Derecho a la vida, a la integridad, a la libertad y al bienestar. En W. Gutierrez (Dir.), *La Constitución comentada. Análisis artículo por artículo* (pp. 48-75). Lima: Gaceta Jurídica.
- Fernández Avilés, J. (2013). Responsabilidades civiles. En: Moreneo Pérez, J.L.; Molina Navarrete, C. (dirs.); Olarte Escarbo, S.; y J.A. Fernández Avilés (coords.). *Tratado de prevención de riesgos laborales: Teoría y práctica*. Madrid: Tecnos.
- Guerrero, J. 2015. Programa de Capacitación. Tesis Doctoral. Mérida: Venezuela.
- Herrera, I. (2006). Responsabilidad civil patronal por accidentes de trabajo. *Laborem*, (6).
- Hernainz, M. (1953). *Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales*. 2ª ed. Madrid: Editorial Revista de Derecho Privado.
- Huacahuari, S. (2011). *Prevención e indemnización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales*. Lima: Editora Jurídica Grijley.
- Kjellén, U. (2001). *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. Madrid: Chantal Dufrense BA.
- Landa Arroyo, C. (2005). *Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos*. Lima: Palestra.

- León, L. (2004). *La Responsabilidad Civil. Líneas fundamentales y nuevas perspectivas*. Trujillo: Editora Normas Legales.
- Liveralla, C. (1982). Deberes comunes de las partes. En V. Ferro, & F. García (Coords.), *Derecho Individual del Trabajo. Materiales de enseñanza*.
- López, J., & Blasco, J. (2019). *Curso de prevención de riesgos laborales*. Valencia: Tirant Lo Blanch.
- Miyagusuku, J. T. (2017). ABC de Seguridad y Salud del Trabajo. *Actualidad Laboral*, 45.
- Mosset Iturraspe, J. (1982). *Responsabilidad por daños*. Tomo I. Buenos Aires: EDIAR. (1992). La relación causal. En: *Responsabilidad civil*. Buenos Aires: Editorial Hammurabi.
- Montoya Obregón, L. M. (agosto de 2019). *Los Principios del Derecho de Trabajo en la Jurisprudencia Nacional*. Lima: Boletín Informativo Laboral.
- Moreno, L. (2014). *Reglas de la responsabilidad objetiva y subjetiva en el accidente de trabajo y enfermedad profesional desde la Jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia y su incidencia*. Recuperado de <http://www.bdigital.unal.edu.co/41971/1/699867.2014.pdf> [Consulta: 11 de mayo de 2022].
- Neves Mujica, J. (2019). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima: PUCP.
- OIT (1997). *Seguridad, salud y bienestar en las obras de construcción. Manual de capacitación*. Montevideo. Organismo Internacional del Trabajo.
- Ospina Salinas, E. (2011). El derecho a la seguridad y salud en el trabajo. *Derecho y Sociedad*.
- Ossorio, M. (1990). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Buenos Aires: Heliasta.

- Osterling Parodi, F. y Castillo Freyre, M. (2008). *Compendio del Derecho de las obligaciones*.
Lima: Palestra.
- Ordoqui, G. (2015). *La buena fe contractual*. Lima: Legales Ediciones.
- Plá Rodríguez, A. (1978). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Depalma.
- Pizarro, R. y Vallespinos, C. (2014). *Compendio del derecho de daños*. Buenos Aires:
Hammurabi.
- Presidencia de la República del Perú. (01 de Noviembre de 2016). Decreto Supremo N.º 005-
2012-TR. *Aprueba la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Lima, Perú.
- Raouf, A. (2001). *OIT: Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Teoría de las causas
de los accidentes*. Madrid: Chantal Dufresne.
- Reale, M. (1993). *Introducción al Derecho*. Madrid: Pirámide.
- Reinikka, R., & Svensson, J. (1999). *How Inadequate Provision of Public Infrastructure and
Services Affects Private Investment*. (Cómo la provisión inadecuada de infraestructura
y servicios públicos afecta la inversión privada). Washington: Working Paper.
- Rendón Vásquez, J. (1991). *Derecho del Trabajo*. Lima: Tárpuy.
- Sempere Navarro, A. y San Martín Mazzuconi, C. (2011). *La indemnización por daños y
perjuicios en el contrato de trabajo*. Navarra: Aranzadi.
- Vásquez Cordano, A., & Bendezú Medina, L. (setiembre de 2008). *Ensayos sobre el rol de la
infraestructura vial en el crecimiento económico del Perú*. Lima: Biblioteca Nacional
del Perú.

WEBGRAFÍA

www.gacetajurídica.com.pe: GACETA JURÍDICA.

www.elperuano.pe: DIARIO EL PERUANO.

www.inei.gob.pe: Instituto Nacional de Estadística -INEI.

www.inacal.gob.pe/principal/categoria/qslnhp-INACAL

https://proyectos.inei.gob.pe/CIU/frm_buscar_desc.asp: INEI

www.mintra.gob.pe: MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO.

www.oit.org.pe: ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

www.pj.gob.pe: PODER JUDICIAL DEL PERÚ.

www.tc.gob.pe: TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DEL PERÚ.

www.solucioneslaborales.com.pe: SOLUCIONES LABORALES

<https://www.ositran.gob.pe/anterior/carreteras/>: OSITRAN

<https://www.shutterstock.com/es/image-photo/traffic-line-painting-workers-white-street-751109392>: SHUTTERSTOCK

<https://visyrtex.com/producto/canalizador-vial-new-yersey/>: VISYTEXX

https://www.seguridad-laboral.es/productos/nuevo-casco-evovista-primer-casco-con-proteccion-ocular-facial-de-clase-optica-1_20200210.html: JSP

<https://safesitehq.com/es/proteccion-ocular/>: SAFESITE

<https://prevecon.org/es/169-2/>: PREVECON

<https://bdnplus.com/curso/montaje-de-instalaciones-feriales/>: BDNPLUSS

<https://moro.com.pe/actividades-en-el-mantenimiento-vial/>: MORO

https://www.freepik.es/fotos-premium/trabajador-industrial-comprobando-calidad-tejas-fabrica-fabricacion-industria-construccion_23475800.htm: FREEPIK



ANEXO N° 1

PROYECTO DE LEY



PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA E INCORPORA ARTÍCULOS A LA LEY N° 29783, LEY QUE REGULA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 1. OBJETO DE LA LEY

El propósito de esta ley es cambiar y agregar varios artículos a la Ley N° 29783, la cual regula la seguridad y salud en el trabajo, con el objetivo de fomentar una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. Para conseguir este objetivo, la ley establece el deber de prevención de los empleadores, el papel de supervisión y control del Estado, y la colaboración de los colaboradores y sus sindicatos en el diálogo social para promover, difundir y cumplir con la normativa aplicable en esta materia.

ARTÍCULO 2: MODIFICACIÓN DE LA LEY N° 29873, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, DE LOS ARTÍCULOS 3°, 21°, 53° Y 54° Y DE LOS ARTÍCULOS 93° Y 94° DEL DECRETO SUPREMO N° 005-2012-TR, REGLAMENTO DE LA LEY N° 29873, SEGÚN EL SIGUIENTE TEXTO:

- **Artículo 3°. Normas mínimas.** *En esta legislación se establecen las normas mínimas de prevención de riesgos laborales, pero empresarios y trabajadores son libres de adoptar niveles adicionales de protección para mantener su responsabilidad en materia de prevención.*

El propósito de esta Ley es crear un entorno de trabajo seguro y saludable, y es una herramienta para lograr este objetivo, no el objetivo final en sí mismo. El objetivo final es prevenir daños a la salud de los colaboradores.

- **Artículo 21°. Las medidas de prevención y protección del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.**

El orden de prioridad de aplicación de las medidas de prevención y protección en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo es el siguiente:

a) Los riesgos y peligros deben eliminarse en su origen, a través de la transmisión, y por el trabajador, dando prioridad al control colectivo sobre el individual.

b) Tan pronto como sea factible, debe elaborarse una estrategia para sustituir gradualmente los métodos, técnicas, medios, sustancias y productos peligrosos por alternativas que entrañen poco o ningún peligro para los trabajadores.

c) Es fundamental tratar, gestionar o aislar los riesgos y peligros mediante métodos administrativos o tecnológicos.

d) Los métodos de trabajo seguros, incluidas las medidas de control administrativo, deben diseñarse para reducir los peligros y riesgos.

e) Por último, los empleados deben estar equipados con los equipos de protección individual adecuados y recibir instrucciones sobre cómo utilizarlos y mantenerlos”.

• **Artículo 53°. Indemnización por daños a la salud en el trabajo.**

Si el empleador incumple de manera intencional o negligente su deber de prevención, deberá efectuar el pago de indemnizaciones a las víctimas o sus beneficiarios en caso de accidentes laborales o enfermedades profesionales.

En caso de que un colaborador fallezca debido a un accidente laboral o enfermedad ocupacional, este incumplimiento se considerará muy grave y se deberá pagar una indemnización a sus beneficiarios.

Se exime de responsabilidad al empleador en caso que el accidente haya sido por culpa inexcusable y negligente del propio trabajador.

Si la vía inspectiva comprueba el daño al colaborador, el MTPE y/o la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral investigarán el accidente y determinarán la indemnización correspondiente.

Se sugiere que se realice una modificación al artículo 94 del Decreto Supremo N° 005-2012-TR para que la propuesta de regulación sea coherente con el reglamento correspondiente:

El artículo 53 de la Ley establece que la responsabilidad del empleador por no cumplir su deber de prevención solo puede ser imputada si se demuestra que el empleador no cumplió con las normativas de SST, conforme con el criterio de lo que se considera razonable en el caso específico.

La propuesta de modificación busca agregar los términos de culpa y dolo explícitamente en el artículo 53 de la Ley N° 29783, para asegurar una determinación clara de la responsabilidad del empleador.

Con esta adición, ahora queda claro que el empleador tiene una responsabilidad de medios para garantizar la seguridad de los trabajadores y que solo responderá por los daños laborales si se demuestra que actuó de manera intencional o negligente causando un daño a sus trabajadores.

Por lo expuesto, se sugiere precisar el artículo 94 del Decreto Supremo N° 005-2012-TR para que quede claro que la acreditación de una infracción a la responsabilidad de seguridad solo es suficiente si se demuestra lo razonable de las circunstancias particulares.

Estas variaciones son importantes, ya que permiten evitar la dependencia de la ejecución supletoria de normativas del Código Civil Peruano de 1984 en la responsabilidad civil del empleador por incidentes laborales.

Además, estas normas fomentan la seguridad jurídica al proporcionar suficientes pautas normativas para que los jueces puedan evaluar adecuadamente la atribución de la responsabilidad civil. Por último, estas normas motivan a los empleadores a ser diligentes en el acatamiento de sus obligaciones de seguridad, ya que el establecimiento de medidas de protección razonables les permitirá eximirse de responsabilidad por cualquier daño laboral sufrido por sus trabajadores.

- **Artículo 54°. Sobre el deber de prevención.** *El empleador tiene la responsabilidad de proteger al trabajador mediante medidas preventivas y de seguridad que se detallan en el artículo 21 de la Ley. Este deber de prevención también cubre todas las actividades relacionadas con la ejecución de órdenes o trabajos bajo la supervisión del empleador, así como los desplazamientos a los mismos, incluso fuera del lugar y las horas de trabajo. El cumplimiento efectivo del deber de prevención implica que el trabajador no sufra daño alguno. El deber de prevención es un compromiso que requiere tanto medios como resultados.*
- **Artículo 93°.** *El Artículo 54 de la Ley detalla que el término "desplazamiento" se refiere a cualquier movimiento que realice el trabajador como parte de sus tareas, ya sea dentro o fuera del lugar y horas de trabajo, como resultado de una orden o encargo del empleador. Sin embargo, el desplazamiento desde el domicilio del colaborador hasta el área de labores y viceversa no está incluido, a menos que esté contemplado en una norma sectorial, sea una condición de trabajo o se realice en un medio de transporte proporcionado por el empleador. Los accidentes de trabajo en el desplazamiento solo cubren lesiones orgánicas, perturbaciones funcionales, invalidez o muerte relacionados con el medio de transporte proporcionado. El monto de la indemnización por daño moral a favor de los derechohabientes del trabajador fallecido será determinado de manera equitativa por el juez competente, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 53 de la Ley.*

- **Artículo 94°.** *El artículo 53 de la Ley establece que los montos de indemnización por daño moral en beneficio de los derechohabientes del trabajador que fallece en un accidente laboral o por enfermedad ocupacional serán determinados por el juez competente, teniendo en cuenta una valoración equitativa.*

ARTÍCULO 3: INCORPORACIÓN DEL ARTÍCULO X DEL TÍTULO PRELIMINAR DE LA LEY N° 29873, SEGÚN EL SIGUIENTE TEXTO:

- **X. PRINCIPIO DE ESPECIALIDAD.** *Se opta por la regulación de la vigente Ley frente a otras de la misma especialidad y rango, así como frente a otras de carácter civil, debido a la singular asimetría de la vinculación laboral entre el empresario y el colaborador.*

La responsabilidad del empleador por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales está detallada por la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento. Por su competencia en la materia, estas normas prevalecen sobre las del Código Civil Peruano de 1984”.

ARTÍCULO 4: INCORPORACIÓN DEL TÍTULO VIII DE LA LEY N° 29873, SEGÚN EL SIGUIENTE TEXTO:

- **Artículo 104.** *Imputación de Responsabilidad por incumplimiento del deber de prevención por accidente de trabajo mortal*

Respecto a seguridad y salud en el trabajo, el empresario principal es de forma responsable de cualquier negligencia que provoque un accidente laboral con resultado de muerte de un empleado o de un estudiante que participe en programas de formación ocupacional. Esto se aplica incluso si la persona afectada estaba cumpliendo órdenes fuera del lugar y horas de trabajo bajo subordinación, y en caso de accidentes relacionados con el trabajo por fortuna o fuerza mayor. Si el empleador no cumple su deber de prevención, solo se produce la obligación de efectuar el pago de indemnizaciones por daño emocional a los

derechohabientes. Si un empleado, un estudiante que recibe formación en el puesto de trabajo, un tercero en el lugar de trabajo u otra persona fue negligente al causar el accidente que provocó la muerte, el empresario no es responsable.

- **Artículo 105. Imputación de Responsabilidad por incumplimiento del deber de prevención por accidente de trabajo mortal de terceros**

En materia de seguridad y salud en el trabajo, aunque un trabajador de una empresa de intermediación laboral o de una agencia de subcontratación, un trabajador de una subcontrata o un trabajador de una empresa contratista no tuvieran una relación laboral formal con la empresa, el empresario principal es responsable solidario de cualquier incumplimiento del deber de prevención que provoque una muerte. Esto es así incluso en caso de accidentes inevitables o de fuerza mayor relacionada con el trabajo, siempre que estas personas estén realizando tareas o se encuentren en la propiedad del empresario. Si el empresario no cumple con su deber de prevención, sólo se produce una responsabilidad solidaria de indemnizar por daños emocionales a los beneficiarios. Si el accidente mortal ha sido provocado por un empleado del empresario principal, becarios, contratistas u otras partes en el lugar de trabajo, no se considerará responsable al empresario.

Los individuos que visitan, utilizan o trabajan para una agencia de intermediación laboral, una empresa subcontratista o contratista, así como aquellos que no tienen un vínculo laboral con entidad empleadora principal, pero que sufren un accidente laboral, mortal o no, en sus instalaciones, pueden reclamar indemnizaciones al empleador principal por responsabilidad civil extracontractual, según lo establecido por las normas del Código Civil Peruano de 1984. Estas reclamaciones pueden ser presentadas directamente por la persona afectada o por sus derechohabientes.

- **Artículo 109. Monto indemnizatorio por Daño Moral a favor de derechohabientes**

El juez deberá determinar la cantidad adecuada de compensación por daño emocional causado por el no cumplimiento del deber de prevenir el fallecimiento de trabajadores y terceros mencionados en artículo 104°, primer párrafo del 105° y 106° de la Ley actual. El monto de la compensación, que se establecerá de manera justa, no podrá ser inferior a cincuenta (50) veces el salario mínimo vital vigente al momento en que se alcance una transacción judicial, extrajudicial o una sentencia firme, en cumplimiento del artículo 1° y el inciso 2 del artículo 26° de Constitución Política del Perú de 1993.

- **Artículo 110. Coberturas por Daño Emergente, Lucro Cesante y Daño a la Persona**

Salvo en caso de fallecimiento del colaborador, se indemnizará cualquier daño provocado por un accidente de labores o una enfermedad profesional. El Seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales se hará cargo de los daños, incluidos los gastos médicos derivados del tratamiento. Una vez transcurrido el tiempo máximo de las prestaciones por incapacidad temporal, se concederá una pensión de invalidez, permanente o temporal, así como una pensión de supervivencia. En caso necesario, también se abonarán los gastos de sepelio. En caso de daños personales, se concederá una indemnización por separado. Están cubiertos los percances laborales provocados por la intervención divina, circunstancias inevitables o negligencia profesional, pero no los percances provocados por malicia o descuido del empleado, empleados cubiertos por programas de formación laboral, contratistas u otras terceras partes, ya sea dentro o fuera del lugar de trabajo”.

ARTÍCULO 4. INCLUSIÓN DE LAS SIGUIENTES DEFINICIONES EN EL GLOSARIO DE TÉRMINOS DEL DECRETO SUPREMO N° 005-2012-TR, ACTUAL REGLAMENTO DE LA LEY N° 29783

- **Caso Fortuito o Fuerza Mayor:** *Se trata de un suceso imprevisible, irresistible y extraordinario, o un evento causado por un tercero, que resulta en una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o fallecimiento del colaborador durante o como resultado de su trabajo, o que causa daño a terceros en instalaciones del empleador. Estos eventos están especialmente relacionados con eventos naturales, terrorismo, vandalismo, terrorismo, disturbios, asaltos o accidentes de tráfico terrestre, aéreo o acuático.*
- **Daño Emergente:** *La pérdida o merma real del patrimonio de una persona como consecuencia de un accidente de labores o una enfermedad profesional incluye los gastos de tratamiento médico, hospitalización, intervención quirúrgica, medicamentos, servicios de diagnóstico, prótesis, rehabilitación y otros servicios necesarios para la recuperación del trabajador de la lesión. El Seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales proporcionará cobertura completa y satisfacción para estos costes.*
- **Daño a la Persona:** *Se considera que la incapacidad total o parcial y permanente sufrida por un trabajador o un tercero como consecuencia de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional causa daños psicosomáticos y limita la libertad personal. El perjuicio a la salud, que puede incluir dolencia físico interno y limitación de las actividades diarias que necesitan tratamiento médico, asistencia o dependencia sanitaria; el daño al proyecto vital, que puede incluir frustración para llevar una vida plena en los ámbitos laboral, familiar o social; y el daño biológico, que puede incluir pérdida parcial o total de un miembro u órgano, restricciones o impedimentos funcionales, desfiguración u otros daños estéticos. Este tipo de perjuicios quedarán totalmente cubiertos y satisfechos con el pago a tanto alzado que pone a disposición el Seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.*
- **Dolo:** *Cuando un empleado, alguien mediante formación laboral, un contratista o un tercero tiene un comportamiento perjudicial dentro o fuera del lugar de trabajo, durante las horas de trabajo y mientras ocupa un puesto subordinado, se considera un comportamiento perjudicial intencionado en el trabajo.*

- **Imprudencia Profesional:** *Una acción laboral negligente es aquella que es consecuencia de la realización rutinaria de un trabajo y es provocada por una sobreestimación de los propios talentos, por la propia iniciativa o proactividad, o por los propios juicios instintivos realizados en medio de un accidente, percance o emergencia. Este tipo de comportamiento requiere que la falta de atención, concentración o negligencia del trabajador se produzca dentro de los parámetros de su desempeño profesional y no se ajusta a la definición de imprudencia temeraria.*
- **Imprudencia Temeraria:** *La conducta descrita se refiere a situaciones en las que una persona asume riesgos graves y manifiestos, que son innecesarios y que están fuera del ámbito de su trabajo o del comportamiento humano normal. Esta persona demuestra un claro desprecio por el peligro y pone en peligro su propia vida o la de otros, por motivos que no están relacionados con su trabajo.*
- **Lucro Cesante:** *Los ingresos que el trabajador no recibe debido a una incapacidad laboral causada por un accidente o enfermedad ocupacional, después de haber agotado los subsidios de incapacidad temporal para la labor a los que tiene derecho, serán cubiertos por completo a través de las Pensiones de invalidez total o parcial, ya sea temporal o permanente, y las Pensiones de sobrevivencia. Además, en caso de fallecimiento, también se cubrirán los gastos de sepelio si corresponde”.*

ANEXO N° 2

SENTENCIAS JUDICIALES



1. CASACIÓN LABORAL N° 5833-2013-LIMA.
2. CASACIÓN LABORAL N° 3334-2013-AYACUCHO.
3. CASACIÓN LABORAL N° 11947-2015-PIURA.
4. CASACIÓN LABORAL N° 1225-2015 -LIMA.
5. CASACIÓN LABORAL N° 10491-2015- JUNÍN.
6. CASACIÓN LABORAL N° 15297-2015- LIMA SUR.
7. CASACIÓN LABORAL N° 16050-2015- LIMA SUR.
8. CASACIÓN LABORAL N° 25875-2018-TACNA.
9. CASACIÓN LABORAL N° 4258-2016-LIMA.



IMPLICANCIAS DE LA RESPONSABILIDAD CIVIL EN LOS ACCIDENTES DE TRABAJO DEL SECTOR CONSTRUCCIÓN INFRAESTRUCTURA VIAL, EN EL PERÚ, 2019-2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	upc.aws.openrepository.com Fuente de Internet	10%
2	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	nanopdf.com Fuente de Internet	1%
6	www.oitcinterfor.org Fuente de Internet	1%
7	busquedas.elperuano.pe Fuente de Internet	1%
8	revistas.udep.edu.pe Fuente de Internet	1%

9

www.spdtss.org.pe

Fuente de Internet

1 %

10

myslide.es

Fuente de Internet

1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Apagado