

## **LA RESPONSABILIDAD CIVIL DEL EMPLEADOR POR ACCIDENTES DE TRABAJO EN EL PERÚ: REFLEXIONES PARA UNA IMPOSTERGABLE REFORMA**

ANDRÉ JORGE COSSIO PERALTA<sup>1</sup>

### **I. INTRODUCCIÓN**

La Corte Suprema de Justicia de la República (CSJR) ha señalado en algunos pronunciamientos y en el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional publicado en el diario oficial “El Peruano” el día 21 de diciembre de 2017, que el empleador “(...) *siempre será responsable por cualquier evento dañoso para la vida o la seguridad del trabajador*”. De esta manera, a nivel jurisprudencial, en materia de accidentes de trabajo se habría instaurado un régimen de responsabilidad objetiva del empleador, pues bastaría que se acredite la ocurrencia del siniestro para que éste sea automáticamente responsable por los daños sufridos por el trabajador. Por tanto, no se requiere demostrar la culpa o el dolo del empleador para la atribución de responsabilidad.

Bajo este régimen, cabría preguntarse si en los siguientes supuestos el empleador resultaría responsable y debería abonar una indemnización por daños y perjuicios al trabajador o a sus beneficiarios: (i) asalto a mano armada en el centro de trabajo que genera la muerte o lesiones graves en uno de los trabajadores; (ii) muerte o lesiones graves a un trabajador generadas de manera dolosa por parte de un compañero de trabajo; o, (iii) muerte o lesiones graves por grave negligencia del propio trabajador accidentado.

En este trabajo, pretendemos examinar los criterios fijados por la CSJR, a la luz del marco normativo local e internacional en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo

---

<sup>1</sup> Abogado y Magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Asociado Senior de Rubio, Leguía, Normand.

(SST). A su vez, se realizará un análisis comparativo del esquema de responsabilidad civil establecido por la jurisprudencia con los sistemas vigentes en otros países de la región, en los Estados Unidos de América y con los previstos en diversos países de la Comunidad Europea. Luego, brindaremos algunas propuestas para reformar nuestro sistema vigente en materia de responsabilidad civil por accidentes de trabajo. Finalmente, expondremos nuestras conclusiones sobre las materias analizadas en este trabajo con las que aguardamos dar respuesta a la siguiente pregunta: ¿todo accidente de trabajo genera la automática responsabilidad pecuniaria del empleador?

## **II. El sistema de responsabilidad del empleador por accidentes de trabajo, según la jurisprudencia**

Como hemos señalado en otro lugar<sup>2</sup>, las obligaciones en materia de SST vienen establecidas por normas heterónomas y se incorporan automáticamente en todo contrato de trabajo. De ahí que surja su naturaleza contractual, sin perjuicio de que sean objeto de fiscalización por parte de las autoridades administrativas o judiciales. De esta manera, si el incumplimiento de una obligación en SST por parte del empleador genera un daño en el trabajador, aquel podría ser susceptible de que se le atribuya responsabilidad de naturaleza contractual. La relación entre el empleador y el trabajador ya viene previamente configurada por la existencia del contrato de trabajo, y no por la ocurrencia del daño, que es lo que sucede en el esquema de responsabilidad civil extracontractual.

Con la publicación de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley 29783 (LSST) y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR (RLSST), se estableció el deber general de prevención del empleador y se precisaron las obligaciones específicas que aquel debía observar para tutelar la seguridad y salud de los trabajadores. En materia de responsabilidad, en el artículo 53° de la LSST se estableció lo siguiente:

*“Art. 53°.- El incumplimiento del deber de prevención genera la obligación de pagar las indemnizaciones a las víctimas, o a sus derechohabientes, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales. (...)”.*

A partir de esta disposición, la CSJR, en el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, ha considerado que el empleador siempre será responsable por cualquier daño o evento dañoso para la vida y seguridad del trabajador. Este criterio—estimamos—se origina en la doctrina jurisprudencial, establecida con carácter vinculante, fijada en la Casación Laboral N° 4258-2016-LIMA, en la que se definió que la interpretación correcta del citado artículo implica que acreditada la existencia del daño sufrido por el trabajador a causa de un accidente de trabajo, deberá atribuirse el daño al incumplimiento del deber de prevención del empleador y, por ende, se genera la

---

<sup>2</sup> COSSIO PERALTA, André Jorge. *“El Derecho a la Intimidad en la Vigilancia de la Salud de los Trabajadores”*. Lima, Jurista Editores, 2018, pág. 84.

obligación de pagar una indemnización al trabajador o a sus derechohabientes, la cual tendrá que ser fijada por el juez<sup>3</sup>.

A partir de este criterio, consideramos que se habría instaurado —implícitamente— una especie de presunción *iure et de iure*<sup>4</sup>, toda vez que la acreditación de un daño sufrido por un trabajador en un accidente de trabajo determinará que, en automático, se presuma que este se produjo por el incumplimiento del deber de prevención del empleador, sin haberse otorgado margen alguno para que éste acredite lo contrario. Así, el empleador siempre será responsable por el evento dañoso sufrido por el trabajador, coincidiendo este criterio con el primer acuerdo adoptado en el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional.

La jurisprudencia habría—sigilosamente—instaurado en nuestro país un sistema de responsabilidad objetiva en materia de accidentes de trabajo. Este sistema, como se encuentra regulado en el artículo 1970º del Código Civil, no requiere que se acredite que el autor del daño haya actuado con dolo o con culpa (factor de atribución), para que tenga la obligación de reparar el mismo. De ahí que, como la relación de trabajo *per se* conlleva o implica determinados riesgos para el trabajador, el empleador, en cualquier circunstancia, tendrá que ser responsable por el daño que sufra el trabajador a causa del cumplimiento de sus funciones.

Ejemplos de la aplicación de este criterio los encontramos en las Casaciones Laborales Nos. 12060-2015-LA LIBERTAD y 3591-2016-DEL SANTA. En la primera, se confirmó el pago de una indemnización por daños y perjuicios a un auxiliar de reparto de bebidas que, en el cumplimiento de sus actividades a bordo del vehículo de propiedad de su empleador, fue víctima de un asalto a mano armada, en el que recibió un impacto de bala en su pierna derecha produciéndole una invalidez de carácter permanente<sup>5</sup>. En el segundo caso, se calificó como accidente de trabajo y se ordenó el pago de una pensión de sobrevivencia a los derechohabientes de un trabajador que falleció producto de un infarto agudo de miocardio, el cual se produjo cuando cumplía labores de pesca, a pesar de que el certificado de defunción del trabajador confirmó que la muerte se debió a circunstancias naturales y no por las labores desempeñadas<sup>6</sup>.

A partir de estos pronunciamientos, se advierte una tendencia a considerar que la ocurrencia de un accidente de trabajo determina la inmediata obligación del empleador de indemnizar, al suponerse que el accidente se produjo por el incumplimiento del deber de prevención. No obstante, hemos ubicado algunos pronunciamientos de la propia CSJR en la que se establecen matices a este criterio.

---

<sup>3</sup> Considerando noveno de la Casación Laboral 4258-2016-Lima.

<sup>4</sup> Presunción que no admite prueba en contrario.

<sup>5</sup> Cabe destacar que el demandante ejecutaba sus funciones en compañía de un agente de seguridad contratado por la empresa.

<sup>6</sup> La Corte Suprema consideró que el evento calificaba como accidente de trabajo, puesto que en la historia clínica del trabajador no presentaba antecedentes de padecer problemas cardíacos.

Por un lado, en la Casación Laboral N° 18190-2016-LIMA, si bien se estableció que un agente de serenazgo había sufrido diversos daños a consecuencia de un accidente de trabajo, no se determinó responsabilidad del empleador al no haberse acreditado que este haya incurrido en una negligencia<sup>7</sup>. De otro lado, en la Casación Laboral N° 15202-2017-LIMA, se ha señalado que en los casos de accidentes de trabajo debe analizarse el nexo de causalidad entre el incumplimiento de una obligación legal o convencional en materia de SST que origina el daño sufrido por el trabajador y “(...) las labores desarrolladas habitualmente en el centro de trabajo (...)”<sup>8</sup>.

No obstante, estos dos últimos pronunciamientos comentados no han sido expedidos con carácter de precedente vinculante ni de doctrina jurisprudencial. Por tanto, el criterio predominante a nivel de la CSJR es el que atribuye la inmediata responsabilidad al empleador, como garante de la seguridad y salud en el centro laboral, por cualquier evento o circunstancia que produzca un daño para la vida o salud del trabajador.

Detrás de criterio, creemos que subyace la idea de entender al deber de prevención del empleador como una obligación de resultados<sup>9</sup>, toda vez que la sola ocurrencia de un accidente de trabajo ya presupone el incumplimiento de dicho deber. De lo contrario, no podría afirmarse que el empleador siempre será responsable por la ocurrencia de un daño a la vida o la salud del trabajador que se genere en el centro de trabajo.

En efecto, si en nuestro ordenamiento jurídico el deber de prevención está concebido como una obligación de resultados, entonces el sistema de responsabilidad del empleador por accidentes de trabajo será de naturaleza objetiva. Estimamos que este no es el esquema previsto por la LSST y su reglamento, además de no ser conforme a lo previsto en la legislación internacional sobre la materia.

### **III. EL SISTEMA DE RESPONSABILIDAD CIVIL DEL EMPLEADOR POR ACCIDENTES DE TRABAJO, SEGÚN LA NORMATIVA LOCAL E INTERNACIONAL EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

#### **III.1. El deber de prevención del empleador como obligación de medios: el estándar del empleador razonable**

---

<sup>7</sup> Ver considerando décimo. Es importante precisar que esta casación fue emitida el 6 de febrero de 2017, vale decir, con posterioridad a la Casación Laboral N° 4258-2016-LIMA (emitida el 30/09/2016 y publicada en el diario oficial “El Peruano” el 30/01/2017) y con anterioridad a los acuerdos adoptados en el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional (publicado en el diario oficial “El Peruano” el 21/12/2017).

<sup>8</sup> Ver literal e) del considerando séptimo. Esta casación fue publicada en el diario oficial “El Peruano” el día 30 de julio de 2018.

<sup>9</sup> La profesora SALCEDO BELTRÁN comenta que un sector de la doctrina española (Aparicio Tovar, González Ortega, Sempere Navarro, Cardona Rubert, entre otros) consideran que el deber de prevención es una obligación de resultados, pues la protección eficaz al trabajador se consigue evitando el daño y no solamente realizando la labor preventiva. Ver: SALCEDO BELTRÁN, María del Carmen. “*El Deber de Prevención Empresarial de la Seguridad y Salud de los Trabajadores*”. Valencia: Tirant lo Blanch, 2000, pág.27.

## VII CONGRESO NACIONAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Como hemos señalado en otro lugar<sup>10</sup>, el deber de prevención del empleador es una obligación de medios, puesto que se exige que este actúe con la mayor diligencia posible para cautelar la seguridad y salud de los trabajadores y de todos aquellos que se encuentren dentro del centro de trabajo. Categorizar este deber como una obligación de medios incidirá directamente en el esquema de responsabilidad aplicable en materia de accidentes de trabajo, pues el empleador sólo podría ser responsable por los daños que se genere al trabajador por el incumplimiento negligente de una obligación de SST.

En nuestro país, la configuración de esta obligación queda reflejada a partir de lo previsto tanto en el artículo 11º de la Decisión N° 584, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad Andina de Naciones, como en lo establecido en el inciso c) del artículo 49º de la LSST<sup>11</sup>. En este trabajo debemos acotar que si bien en el inciso a) del artículo 21º de la LSST, se prevé que las medidas de prevención y protección dentro del Sistema de Gestión de Seguridad en el Trabajo deben estar dirigidas a eliminar los peligros y riesgos desde su origen, ello no puede ser entendido como una obligación del empleador de eliminar absolutamente todos y cada uno de los riesgos existentes en el centro de trabajo. En efecto, en el referido artículo 21º de la LSST sólo se ha establecido el orden de prioridad de las acciones que se deben adoptar, siendo la eliminación de los peligros la primera y, si ello no fuera posible, en tercer orden de prioridad se deberán minimizar los peligros y riesgos<sup>12</sup>.

La eliminación absoluta de todos los riesgos y peligros asociados al trabajo resulta una tarea compleja y de casi nula o imposible realización. Creemos que así ha sido entendido a nivel internacional. Por ejemplo, en el inciso 2º del Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo—el cual no ha sido ratificado por el Perú—se estableció que toda política nacional en materia de SST debe tener por objeto la prevención de accidentes y daños a la salud que sean producto del trabajo “(...) reduciendo al mínimo, en la medida que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo”.

De modo similar, el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, en la sentencia recaída en el Asunto C-127/05 iniciado por la Comisión de las Comunidades Europeas contra el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, estimó que circunscribir la obligación de los empresarios de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a los límites de lo razonablemente posible, no constituía una infracción a la normativa comunitaria en materia de SST<sup>13</sup>.

---

<sup>10</sup> COSSIO PERALTA, André Jorge. Op. Cit., págs. 87 -91.

<sup>11</sup> Ibídem.

<sup>12</sup> Inciso c) del artículo 21º de la LSST.

<sup>13</sup> En este caso, la Comisión de las Comunidades Europeas cuestionaba que el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte habían vulnerado la Directiva 89/391/CEE relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores, al circunscribir la obligación de los empresarios de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo solo “en la medida en sea razonablemente viable”.

La normativa internacional incorpora un estándar de razonabilidad y factibilidad, debido a que se reconoce que no necesariamente se podrán eliminar todos los riesgos asociados al trabajo. En efecto, imponer al empleador una obligación que implique la eliminación absoluta de todos los riesgos asociados al trabajo, de modo que no se produzca algún accidente, implicaría configurar el deber de prevención como una obligación de remoto o imposible cumplimiento<sup>14</sup>. En este orden de ideas, PARSONS indica que ningún país podría aspirar a alcanzar niveles de cero accidentes, puesto que, por un lado, la seguridad es costosa y establecer estándares de absoluta seguridad sería prohibitivo; y, de otro lado, para que ello sea factible, un estado debería desindustrializarse, lo que conllevaría a reducir la calidad de vida de la población<sup>15</sup>.

El deber de prevención del empleador, entonces, en nuestro país está configurado como una obligación de medios y ello resulta conforme a la normativa internacional. De ahí que, la atribución de responsabilidad del empleador por la ocurrencia de accidentes de trabajo estaría sujeta a que se acredite que éste incumplió de forma negligente una obligación de SST.

### **III.2. La responsabilidad subjetiva del empleador por accidentes de trabajo: la relación causal y el factor de atribución**

En la Casación Laboral N° 4258-2016-LIMA se estableció como doctrina jurisprudencial cuál era la interpretación correcta del artículo 53° de la LSST y en el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional se acordó que el empleador, como garante de seguridad en el centro de trabajo, siempre será responsable por cualquier evento o circunstancia que genere un daño a la vida o salud del trabajador. De forma indirecta, este criterio incorpora un mecanismo de responsabilidad objetiva del empleador ante la ocurrencia de un accidente de trabajo.

Sin embargo, para establecer este criterio no se habría tenido en cuenta lo previsto en el artículo 94° del RLSST, en el que se estableció expresamente que:

*“(...) para la imputación de responsabilidad al empleador por incumplimiento de su deber de prevención [se] requiere que se acredite que la causa determinante del daño es consecuencia directa de la labor desempeñada por el trabajador y del incumplimiento por parte del empleador de las normas de seguridad y salud en el trabajo” (Énfasis añadido).*

---

<sup>14</sup> BARAONA GONZÁLEZ, Jorge. “La Culpa de la Víctima en los Accidentes de Trabajo: Dogmática y Jurisprudencia Chilenas”. En: RODRÍGUEZ PINTO, María y Francisca BARRIENTOS CAMUS (ed.). *Responsabilidad civil del empresario por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Tendencias Actuales*. Cuadernos de Extensión Jurídica (20). Santiago: Universidad de los Andes, 2011, pág. 157.

<sup>15</sup> PARSONS, Christopher. “Liability Rules, Compensation Systems and Safety at Work in Europe”. En: *The Geneva Papers on Risk and Insurance*. Oxford: Blackwell Publishers, Volumen 27, No. 3, Julio 2012, pág. 372.

## VII CONGRESO NACIONAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

A partir de esta disposición, analizaremos la relación causal y el factor de atribución necesarios para la imputación de responsabilidad civil del empleador ante la ocurrencia de un accidente de trabajo:

### a) La estricta relación causal

El RLSST incorpora un elemento importante para la imputación de responsabilidad del empleador: la causalidad determinante o causa próxima. En otras palabras, no bastará que se acredite el daño sufrido por el trabajador, sino que además deberá demostrarse que es consecuencia directa de: (i) las labores desempeñadas por el trabajador; y, (ii) el incumplimiento de una obligación de SST. En el supuesto de hecho contenido el artículo 94º del RLSST se ha incluido la conjunción “**y**”, por lo que (i) y (ii) son requisitos copulativos, de modo tal que la inexistencia de alguno de estos determinaría la exoneración de responsabilidad del empleador.

Al encontrarnos en el marco de una relación de trabajo, se aplica el esquema de responsabilidad contractual previsto en el artículo 1321º del Código Civil, el cual se rige bajo la teoría de la causa próxima, debido a que el resarcimiento de los daños sólo se producirá cuando estos sean consecuencia inmediata y directa del incumplimiento de una obligación contractual. Esta teoría prevé un requisito de temporalidad, en virtud del cual será causa del daño aquel hecho más cercano o próximo a su realización<sup>16</sup>.

Sin embargo, estimamos que nuestro sistema de responsabilidad por accidentes de trabajo no solo exige que se verifique el incumplimiento de una obligación contractual por parte del empleador, sino que además requiere que las funciones ejecutadas por el trabajador y, a su vez, el incumplimiento de una determinada obligación de SST **deban** ser las razones que ocasionaron el accidente. Esta relación causal se verificaría, por ejemplo, en el caso de un operario de un aserradero que sufre la amputación de varios dedos de la mano (daño), por manipular una máquina cortadora (realización de labores), sin haber contado con la debida capacitación por parte de su empleador (incumplimiento de la obligación de formación para el trabajo).

Desde un análisis normativo, consideramos que el diseño de nuestro sistema de responsabilidad por accidentes de trabajo incorpora una relación causal más estricta, incluso que la prevista en el artículo 1321º del Código Civil. Más aún, si para la imputación de responsabilidad extracontractual nuestro ordenamiento exige la verificación de una causalidad adecuada<sup>17</sup>, vale decir, que se identifique como causa del daño aquella que regularmente hubiese generado dicho tipo de daño en

---

<sup>16</sup> BELTRÁN PACHECO, Jorge Alberto. “*Estudios de la Relación Causal en la Responsabilidad Civil*”. En: Derecho & Sociedad. Revista Editada por Estudiantes de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima: Asociación Civil Derecho y Sociedad, N° 23, 2004, pág. 261.

<sup>17</sup> Artículo 1985º del Código Civil.

particular<sup>18</sup>; con mayor razón—lo que corresponde a un argumento *a fortiori*—el sistema de responsabilidad por accidentes de trabajo no puede incorporar una relación causal que se sustente en una simple *causa sine qua non*.

Empero, advertimos que en las Casaciones Laborales Nos. 12060-2015-LA LIBERTAD y 3591-2016-DEL SANTA que han sido comentadas líneas arriba<sup>19</sup>, de forma implícita, se ha recurrido a la *causa sine qua non* para la atribución de responsabilidad. En la primera, bastó con verificarse que el asalto al auxiliar de reparto se produjo durante su horario de trabajo y en cumplimiento de sus labores; y, en la segunda, que el trabajador sufrió un infarto agudo de mientras realizaba sus labores de pesca. En estos dos casos no se utilizó la estricta relación causal que prevé nuestro sistema de responsabilidad pecuniaria por accidentes de trabajo.

b) El factor de atribución

Para este elemento, la LSST ni su reglamento han establecido alguna regla en particular. Por tanto, resulta de plena aplicación lo dispuesto en el artículo 1321<sup>o</sup> del Código Civil. El empleador responderá por el incumplimiento de sus obligaciones en SST, ya sea que haya actuado con dolo (con la intención deliberada de causar un daño)<sup>20</sup>, culpa inexcusable (por negligencia grave)<sup>21</sup> o por culpa leve (negligencia ordinaria)<sup>22</sup>.

No obstante, y como veremos a continuación, en diversos países de Sudamérica la posibilidad de demandar al empleador por daños y perjuicios derivados de accidentes de trabajo se limita a los supuestos de dolo o culpa inexcusable. Similar situación se verifica en algunos estados de los Estados Unidos de América y en los países miembros de la Comunidad Europea.

#### **IV. LOS MODELOS DE RESPONSABILIDAD CIVIL DEL EMPLEADOR POR ACCIDENTES DE TRABAJO EN EL DERECHO COMPARADO**

Frente a la ocurrencia de un accidente de trabajo, en los modelos que examinaremos a continuación se estructura, regularmente, un sistema dual. Así, por un lado, se otorgan prestaciones en salud y económicas a través de un régimen de seguridad social o seguro obligatorio administrado por una entidad estatal; y, de otro lado, un régimen de responsabilidad civil del empleador para el resarcimiento de otro tipo de daños, al cual podrá recurrir el trabajador o sus derechohabientes bajo las reglas del

---

<sup>18</sup>BULLARD GONZÁLEZ, Alfredo. *Derecho y Economía. El análisis económico de las instituciones legales*. Segunda edición corregida y aumentada, Lima: Palestra Editores, 2006, pág. 729.

<sup>19</sup> Ver punto 1 del presente trabajo.

<sup>20</sup> Artículo 1318<sup>o</sup> del Código Civil.

<sup>21</sup> Artículo 1319<sup>o</sup> del Código Civil.

<sup>22</sup> Artículo 1320<sup>o</sup> del Código Civil.



derecho común. No obstante, esta última opción suele ser reservada para supuestos excepcionales e, incluso, en algunos países no está permitida.

#### **IV.1. Los modelos sudamericanos: la experiencia chilena, argentina, uruguaya y colombiana.**

##### a) Chile

Mediante la Ley 16.744 de 1968, Ley sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, se instauró un sistema de seguridad social y de responsabilidad civil para la reparación integral del daño sufrido por el trabajador<sup>23</sup>. DOMÍNGUEZ ÁGUILA, relata que el sistema de seguridad social se estructura sobre la base de un seguro obligatorio contra los riesgos del trabajo y enfermedades profesionales, en el que se otorgan pensiones e indemnizaciones dependiendo de la gravedad de la invalidez del trabajador<sup>24</sup>.

Asimismo, la referida ley permite al trabajador o sus derechohabientes recurrir al sistema de responsabilidad civil para reclamar otras indemnizaciones, incluyendo el daño moral, al empleador o demás personas responsables del accidente, conforme a las reglas del derecho común, esto es, en caso hayan actuado con dolo o culpa<sup>25</sup>. DOMÍNGUEZ ÁGUILA comenta que, a nivel jurisprudencial, el estándar de culpa es el de culpa levísima, por lo que la sola diligencia del empleador o cumplimiento de las obligaciones en SST no permitirán que quede exonerado de responsabilidad<sup>26</sup>. Sólo podrá obtenerse dicha exoneración si el empleador logra demostrar la culpa de la víctima, siendo total si esta es la única y exclusiva causa; o, parcial, si concurre con otras causas<sup>27</sup>.

Este esquema generó un crecimiento de los procesos judiciales contra los empleadores por el pago de indemnizaciones por daños y perjuicios derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, por lo que los empleadores han optado por incorporar en sus contratos de seguros una cláusula adicional de responsabilidad civil patronal<sup>28</sup>. Esta cláusula otorga cobertura indemnizatoria

---

<sup>23</sup> DOMÍNGUEZ ÁGUILA, Ramón. "Los Accidentes del Trabajo. Historia y Visión General de su Régimen Actual". En: RODRÍGUEZ PINTO, María y Francisca BARRIENTOS CAMUS (ed.). *Responsabilidad civil del empresario por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Tendencias Actuales*. Cuadernos de Extensión Jurídica (20). Santiago: Universidad de los Andes, 2011, pág. 28.

<sup>24</sup> Ídem, pág. 29.

<sup>25</sup> Ídem, pág. 30.

<sup>26</sup> Ídem, pág. 32.

<sup>27</sup> Ídem, pág. 33.

<sup>28</sup> NASSER OLEA, Marcelo. "El Seguro de Responsabilidad Civil del Empresario por los Daños Ocurredos a sus Trabajadores a Causa de un Accidente de Trabajo: La Cláusula de Responsabilidad Civil Patronal". En: RODRÍGUEZ PINTO, María y Francisca BARRIENTOS CAMUS (ed.). *Responsabilidad civil del empresario por accidentes del trabajo y enfermedades*

contra la responsabilidad civil del empleador derivada de un accidente de trabajo, pero exige que: (i) efectivamente se trate de un accidente de trabajo; y, (ii) exista sentencia judicial firme en la que se haya acreditado la culpa del empleador<sup>29</sup>. La cobertura incluye los gastos de los honorarios profesionales de los abogados que asuman la defensa del empleador en el respectivo proceso judicial<sup>30</sup>.

b) Uruguay

MANGARELLI, recuerda que, en su país, ante las diversas dificultades que representaba la determinación de las causas de los accidentes de trabajo, se construyó un nuevo concepto de responsabilidad diferente al tradicional del derecho civil, a fin de que quedaran cubiertos todos los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, salvo aquellos que son provocados dolosamente por el trabajador<sup>31</sup>. Por esta razón, se instituyó un concepto de responsabilidad objetiva del empleador que no requiere la demostración de culpa, pero ello vino de la mano con la implementación de un sistema de seguro obligatorio que garantice a los trabajadores la cobertura contra los riesgos de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales<sup>32</sup>.

De esta manera, a través de la Ley 16.074 del 10 de octubre de 1989, se establece que el empleador es el único responsable frente a los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, pero descarga dicha responsabilidad mediante la contratación del seguro obligatorio<sup>33</sup> a cargo del Banco de Seguros del Estado<sup>34</sup>. La indemnización que otorga este seguro es tarifada, y para MANGARELLI, no cabría lugar a señalar que esta es menor a la que se otorga en el ámbito civil, puesto que el régimen de responsabilidad de accidentes de trabajo es particular y otorga a cobertura a situaciones que no tendrían reparación alguna en sede civil<sup>35</sup>.

El empleador quedará indemne contra cualquier accidente de trabajo, siempre que haya contratado el seguro obligatorio, salvo que el trabajador logre demostrar que aquel incumplió sus obligaciones en materia SST mediando dolo o culpa grave<sup>36</sup>. En la República Oriental del Uruguay, se exige, pues, un estándar de culpa grave que es la grosera o inexcusable—y no culpa leve—en el incumplimiento de una

---

*profesionales. Tendencias Actuales*. Cuadernos de Extensión Jurídica (20). Santiago: Universidad de los Andes, 2011, pág. 186.

<sup>29</sup> Ídem, pág. 187.

<sup>30</sup> Ídem, pág. 184.

<sup>31</sup> MANGARELLI, Cristina. “Responsabilidad del empleador por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales”. En: Revista de la Facultad de Derecho. Montevideo: Facultad de Derecho de la Universidad de la República – Uruguay, Núm. 31, julio – diciembre 2011, pág. 204.

<sup>32</sup> *Ibidem*.

<sup>33</sup> PÉREZ DEL CASTILLO, Santiago. “Responsabilidad en la Prevención de Accidentes de Trabajo”. En: Revista de Derecho. Montevideo: Universidad de Montevideo, Año XIII, No. 25, 2014, pág. 165.

<sup>34</sup> MANGARELLI, Cristina. Op. Cit. pág. 205.

<sup>35</sup> *Ibidem*.

<sup>36</sup> PÉREZ DEL CASTILLO, Santiago. Loc. Cit.

obligación de SST, la cual, según la jurisprudencia de dicho país, consiste en la omisión de cuidados o diligencias elementales<sup>37</sup>.

c) Argentina

La evolución del sistema argentino de administración de riesgos de trabajo resulta interesante, pues permite advertir los problemas que un sistema netamente de responsabilidad objetiva o de apertura a los reclamos de indemnizaciones en la sede civil puede generar en las relaciones de trabajo.

GALIANI sostiene que el régimen pasó de un modelo de reparación erigido sobre la base de la responsabilidad individual y objetiva del empleador vigente con la Ley 9.688, el cual derivó en excesos de reclamos de los trabajadores, construyéndose una industria litigiosa, pues solo bastaba demostrar los daños se generaron por una enfermedad profesional o accidente de trabajo<sup>38</sup>. Las altas tasas de litigiosidad generaron un desborde de gran magnitud que motivó a que las compañías de seguros se retiraran del mercado en 1990<sup>39</sup>.

En el año 1995 se publicó la Ley 24.577, Sobre Riesgos de Trabajo, la cual creó las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo e introdujo la prohibición de iniciar procesos judiciales por indemnizaciones por daños y perjuicios derivados de accidente de trabajo y enfermedades profesionales<sup>40</sup>. GALIANI acota que hasta el año 2004 el sistema permitió que se reduzca la litigiosidad, pero a través de diversos pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación se reabrió la posibilidad acudir a la vía civil<sup>41</sup>.

Nuevamente, se incrementó la litigiosidad, toda vez que los trabajadores solicitan simultáneamente las prestaciones de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo y las indemnizaciones en la vía civil, llegando a acumular un total de 325000 juicios en todo el país<sup>42</sup>. Por esta razón, en el mes de marzo de 2017 se publicó la Ley 27.348, Complementaria de la Ley de Riesgos de Trabajo, con el objetivo de reducir la excesiva litigiosidad, estableciéndose una vía administrativa previa y obligatoria del trabajador ante las Comisiones Médicas Jurisdiccionales para la determinación de su incapacidad y de las prestaciones correspondientes<sup>43</sup>.

A su vez, en el ámbito de la responsabilidad civil, la Ley 27.348 estableció que sólo podrían iniciarse procesos sustentados en este y otros tipos de responsabilidad,

---

<sup>37</sup> MANGARELLI, Cristina. Op. Cit. pág. 206 – 208.

<sup>38</sup> GALIANI, Sebastián. “El Sistema de Riesgo de Trabajo en Argentina”. 19 de junio de 2017. En: <http://focoeconomico.org/2017/06/19/el-sistema-de-riesgo-de-trabajo-en-argentina/> 30/09/18, 11:24 hrs.

<sup>39</sup> *Ibidem*.

<sup>40</sup> *Ibidem*.

<sup>41</sup> *Ibidem*.

<sup>42</sup> *Ibidem*.

<sup>43</sup> *Ibidem*.

cuando se haya agotado la vía administrativa mediante la resolución de la respectiva comisión médica jurisdiccional<sup>44</sup>.

d) Colombia

En este país, por un lado, existe el Sistema de Riesgos Profesionales creado mediante la Ley 100 de 1993, el cual luego fue desarrollado por el Decreto Ley 1295, que otorga prestaciones de seguridad social frente a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. De otro lado, el Sistema de Responsabilidad Civil frente a la ocurrencia de daños derivados de accidente de trabajo y enfermedades profesionales, previsto en el artículo 216º del Código Sustantivo del Trabajo que habilita esta posibilidad cuando exista culpa suficientemente comprobada del empleador en la ocurrencia del siniestro.

Sobre este sistema de responsabilidad civil, MORENO SÁNCHEZ, refiere que la Corte Suprema de Justicia de dicho país ha establecido que el éxito de la pretensión indemnizatoria está condicionado a que se pruebe la culpa del empresario en la producción del daño; que la culpa no esté sujeta a presunción alguna; y, que se observen las reglas generales de la responsabilidad civil<sup>45</sup>.

#### IV.2. Los modelos europeos

PARSONS ha analizado los sistemas vigentes en materia de responsabilidad y compensaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo en diversos países de la comunidad europea, habiendo identificado que estos cuentan con: (i) responsabilidad exclusiva de los empleadores frente a accidentes de trabajo; (ii) reparación exclusiva a través del sistema de seguridad social; o, (iii) sistemas mixtos en los que convive el sistema de responsabilidad del empleador [*employers' liability*] y el sistema de seguridad social [*workers' compensation*]<sup>46</sup>.

Los sistemas de seguridad social están estructurados sobre la base de seguros obligatorios que no requieren que el trabajador pruebe la culpa o negligencia del empleador, o, incluso, su propia culpa, salvo en los casos de lesiones autoinfligidas, pero que no otorgan una reparación integral frente al daño sufrido<sup>47</sup>. En países como Alemania, Francia, Austria y Suiza, entre otros, se optado por este sistema como el único medio de

<sup>44</sup> El artículo 15 de la Ley 27.348 sustituyó el artículo 4º de la Ley 26.733, ley que estableció en la República Argentina el ordenamiento de los daños derivados de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. El original artículo 4º de la Ley 26.733 prohibía la acumulación de las indemnizaciones previstas por la Ley de Riesgos de Trabajo y las que pudieran corresponder bajo otros sistemas de responsabilidad.

<sup>45</sup> MORENO SÁNCHEZ, Luis Fernando. "Reglas de la responsabilidad objetiva y subjetiva en el accidente de trabajo y la enfermedad profesional desde la Jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia". Trabajo presentado como requisito para optar al título de Magíster en Derecho con Profundización en Laboral y Seguridad Social. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, 2014, págs. 13 - 17.

<sup>46</sup> PARSONS, Christopher. Op. cit., pág. 363.

<sup>47</sup> Ídem, pág. 362.

reparación frente a los accidentes de trabajo, puesto que la conflictividad de un sistema de responsabilidad civil por daños resulta potencialmente dañina para las relaciones industriales<sup>48</sup>.

En estos países se ha abolido el derecho de los trabajadores a acudir a la vía judicial ordinaria para reclamar los daños y perjuicios contra su empleador; sin embargo, esta restricción se ve compensada con la posibilidad de acceder a los beneficios que otorga el sistema de protección contra accidentes de trabajo, el cual no requiere demostración de culpa<sup>49</sup>.

En los países que cuentan con sistemas mixtos, es baja la tasa de reclamos judiciales por responsabilidad civil por daños derivados de accidentes de trabajo, ya sea porque: (i) los beneficios del sistema de seguridad social son generosos [caso holandés]; (ii) se requiere probar más allá que la ordinaria negligencia del empleador [casos de Alemania, Francia y Suiza]; (iii) reducido a específicos accidentes de trabajo [caso alemán]; o, (iv) reclamos contra los empleadores para recuperar las prestaciones otorgadas por los sistemas de seguridad social<sup>50</sup>.

En el caso del Reino Unido opera este esquema mixto. Sin embargo, la responsabilidad civil del empleador se encuentra circunscrita a los siguientes supuestos: (i) incumplimiento de una obligación de uno de sus trabajadores mientras desarrollaba las labores encomendadas por el empleador, esto es, responsabilidad vicaria; (ii) incumplimiento de obligaciones primarias establecidas por el derecho común, como contar con personal competente, implementar un sistema de trabajo seguro; y, (iii) incumplimiento de expresas obligaciones en materia de SST establecidas por el Parlamento<sup>51</sup>.

Más aún, en el Reino Unido para definir los siniestros que se producen en el desarrollo del trabajo se ha precisado que deben ser aquellos que sean expresa o implícitamente ordenados por el empleador, o que sean razonablemente incidentales la ejecución de las labores<sup>52</sup>. Si bien es cierto, en el Reino Unido existen obligaciones que están sujetas a responsabilidad objetiva, también hay otras que resultan condicionadas a lo que razonablemente puede cumplir el empleador (*“as far is reasonably practible”*)<sup>53</sup>. De este modo, por ejemplo, el empleador puede quedar exonerado de responsabilidad, a pesar de haber incumplido con un mandato imperativo de las normas de SST, pero que, incluso si lo hubiera observado, el accidente de todas maneras hubiera ocurrido<sup>54</sup>.

---

<sup>48</sup> Ídem, pág. 364.

<sup>49</sup> Ibídem.

<sup>50</sup> Ídem, pág. 365.

<sup>51</sup> LEWIS, Richard Kurt. *“Employers' liability and workers' compensation: England and Wales”*. In: Oliphant, Ken and Wagner, Gerhard eds. *Employers' Liability and Workers' Compensation*, Tort and Insurance Law, vol. 31. Berlin: De Gruyter, 2012, pág. 174.

<sup>52</sup> Ídem, pág. 177.

<sup>53</sup> Ídem, pág. 178.

<sup>54</sup> Ibídem.

### **IV.3. Los modelos en los Estados Unidos de América (EUA)**

En la mayoría de estados de los EUA no se permite a los trabajadores acceder a una reparación adicional a las que otorga el sistema de seguridad social, siendo, por tanto, la única reparación frente a la negligencia del empleador<sup>55</sup>. Sin embargo, en otros estados, sí se ha admitido esta posibilidad cuando el empleador intencionalmente incumple una medida de SST y conscientemente pone en peligro la vida o la salud de su trabajador<sup>56</sup>.

En estados como Montana, Arizona, California, entre otros, el incumplimiento de una obligación de SST por parte del empleador no representa un daño intencional, por lo que la reparación que ofrece el sistema de seguridad social es la única reparación frente al daño sufrido, salvo que se demuestre que aquel intencionalmente generó el mismo (*truly intended the injury as well as the act*)<sup>57</sup>. De este modo, se exige demostrar que el empleador, de manera maliciosa e intencional, causó un daño y que estos daños han sido generados por dicha conducta<sup>58</sup>.

En otros estados, como en Virginia Occidental, Ohio y Michigan, se ha reconocido la dificultad de probar la intencionalidad del empleador, por lo que se ha instaurado la doctrina de la certeza sustancial (*“substantially certain”*)<sup>59</sup>. De este modo, si el empleador incumple determinadas obligaciones en SST y este incumplimiento, con algún nivel de certeza, puede derivar en el daño a la vida o la salud efectivamente sufrido por el trabajador, entonces el empleador será responsable<sup>60</sup>.

## **V. LA NECESIDAD DE UNA REFORMA DEL SISTEMA DE RESPONSABILIDAD POR ACCIDENTES DE TRABAJO**

Sobre la base de lo examinado hasta este punto, consideramos pertinente abordar algunos aspectos que inciden de manera negativa en nuestro sistema de responsabilidad civil por accidentes de trabajo.

### **V.1. La limitada cobertura del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR)**

La Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, Ley 26790, creó el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR), el cual otorga cobertura adicional frente a los riesgos de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que padezcan los trabajadores que laboren en actividades de alto riesgo. Mediante el SCTR se otorgan

---

<sup>55</sup> TUCKER, Barbara J. *“Tort Liability for Employers Who Create Workplace Conditions ‘Substantially Certain’ to Cause Injury or Death”*. En: *Montana Law Review*, Volume 50, Issue 2, Article 9. Montana: 1989, pág. 372.

<sup>56</sup> *Ibidem*.

<sup>57</sup> *Ídem*, pág. 380.

<sup>58</sup> *Ídem*, pág. 381.

<sup>59</sup> *Ídem*, pág. 385.

<sup>60</sup> *Ibidem*.

prestaciones de salud y pensiones, en los casos de invalidez temporal o permanente, así como los respectivos gastos de sepelio.

El SCTR sólo es obligatorio para aquellos empleadores que realizan actividades calificadas como de alto riesgo y que se encuentran señaladas en el Anexo 5 del Reglamento de la Ley 26790, aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-97-SA. Sin embargo, los accidentes de trabajo no sólo ocurren en aquellas actividades de alto riesgo, sino que pueden producirse en cualquier actividad, con prescindencia de su calificación.

En tal virtud, quedarán al margen de cualquier cobertura pensionaria, aquellos trabajadores que sufran un accidente de trabajo en actividades no calificadas como de alto riesgo y no se encuentren afiliados al Sistema Nacional de Pensiones<sup>61</sup>. Así, estos trabajadores no solo quedarán fuera de la cobertura del SCTR, sino también del régimen pensionario del Sistema Privado de Pensiones (SPP)<sup>62</sup>.

Existe, así, este gran grupo de trabajadores que no tienen cobertura pensionaria que pretenderá—como es obvio—obtener una reparación económica por parte de su empleador, cualquiera que haya sido la causa del accidente, sea que se verifique o no un incumplimiento a una obligación de SST. De forma indirecta, se promueve la litigiosidad e, inclusive, se generan falsas expectativas de obtener sumas económicas que no guardan relación con los daños, a través de tortuosos procesos judiciales.

### **V.2. La imprevisibilidad de los costos de los accidentes de trabajo**

Un accidente de trabajo genera un impacto económico no solo en el trabajador afectado, sino también en sus familiares, otros compañeros de trabajo, su empleador, el Estado y la sociedad en su conjunto<sup>63</sup>. Existen diversos métodos de valorización de los accidentes de trabajo, como la medición de la pérdida de tiempo de trabajo, daño en los equipos, la productividad, entre otros<sup>64</sup>. No obstante, el sufrimiento personal que genera un accidente de trabajo sigue siendo invaluable e incalculable, lo que dificulta prever concretamente el costo de un accidente de trabajo.

Por esta razón, en nuestro medio, es frecuente la presentación de millonarias demandas de pago de indemnizaciones por daños y perjuicios, en las que el monto más

---

<sup>61</sup> De acuerdo con el artículo 25° del Decreto Ley 19990, otorga pensión de invalidez, cualquiera fuere su causa, e, inclusive, por accidente de trabajo o enfermedad profesional, siempre que a la fecha del siniestro el trabajador se encuentre aportando.

<sup>62</sup> De acuerdo con el artículo 115° del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, Decreto Supremo N° 004-98-EF, las pensiones de invalidez se otorgan cuando esta no ha sido generada por un accidente de trabajo o una enfermedad profesional.

<sup>63</sup> COSSIO PERALTA, André Jorge. *“Hacia una Aproximación al Estudio del Impacto Económico de los Accidentes de Trabajo en el Perú durante los años 2011 a 2014: La Prevención de Riesgos Laborales y la Productividad”*. En: Derecho & Sociedad, Revista Editada por Estudiantes de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima: Asociación Civil Derecho y Sociedad, Año XXVII, N° 46, 2016, pág. 404.

<sup>64</sup> Ídem, pág. 405.

elevado de los daños viene constituido por la reparación del daño moral. Más aún, existen determinadas Cortes Superiores de Justicia de nuestro país que admiten solicitudes de auxilio judicial que carecen de sustento, de modo tal que se facilita la presentación de demandas con pretensiones económicas irreales, pues el presunto trabajador afectado ya no tendrá que abonar los aranceles judiciales correspondientes.

En este tipo de casos, es común que el demandante no incurra en gastos de asesoría legal, pues tendrá a su disposición un sinnúmero de abogados dispuestos a sujetar sus honorarios profesionales al éxito en el proceso judicial. Juicios a costo cero.

La imprevisibilidad de los costos de los accidentes de trabajo fomenta, pues, una cultura del litigio por el litigio.

### **V.3. La (in)seguridad jurídica de los pronunciamientos judiciales**

La predictibilidad de las resoluciones judiciales es un elemento inherente a la garantía constitucional de seguridad jurídica. El Tribunal Constitucional (TC) ha señalado que la predictibilidad (...) *implica la exigencia de coherencia o regularidad de criterio de los órganos judiciales en la interpretación y aplicación del derecho, salvo justificada y razonable diferenciación (...)*<sup>65</sup>. De esta manera, acota el TC se contribuye a la “(...) *fundamentación del orden constitucional y el aseguramiento de la realización de los derechos fundamentales*”<sup>66</sup>.

No obstante esta exigencia constitucional, en el primer y segundo punto de este trabajo hemos revisado que los pronunciamientos de la CSJR no permiten advertir una corriente jurisprudencial uniforme en materia de responsabilidad civil por accidentes de trabajo. En efecto, por un lado, se establece una doctrina jurisprudencial vinculante y se adopta un acuerdo plenario en virtud del cual el empleador siempre será responsable ante cualquier evento o circunstancia que sufra el trabajador en cumplimiento de sus labores<sup>67</sup>; y, de otro lado, se dispone que es necesario acreditar la negligencia del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo<sup>68</sup>. A su vez, se permite que, mediante la utilización de la *causa sine qua non*, cualquier accidente de trabajo determine la obligación del empleador de pagar una indemnización por daños y perjuicios<sup>69</sup>.

A esta ausencia de predictibilidad, se agrega el hecho que la CSJR ha abierto— peligrosamente—la puerta para que en sede judicial se pueda analizar la razonabilidad del monto que se otorguen a los trabajadores o a sus beneficiarios mediante transacciones extrajudiciales<sup>70</sup>. La transacción se celebra con la única finalidad de

---

<sup>65</sup> Fundamento jurídico N° 7 de la sentencia recaída en el Expediente N° 03950-2012-AA/TC

<sup>66</sup> *Ibidem*.

<sup>67</sup> Casación Laboral N° 4258-2016-LIMA y VI Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional.

<sup>68</sup> Casaciones Laborales Nos. 18190-2016-LIMA y 15202-2017-LIMA.

<sup>69</sup> Casaciones Laborales Nos. 12060-2015-LA LIBERTAD y 3591-2016-DEL SANTA.

<sup>70</sup> Casación Laboral N° 6230-2014-LA LIBERTAD.



solucionar de forma definitiva cualquier controversia derivada de la ocurrencia de accidentes de trabajo y así evitar recurrir al Poder Judicial. Con este criterio, cualquier transacción extrajudicial podrá ser examinada y dejada sin efecto en sede judicial.

Estamos, pues, frente a una situación de inseguridad jurídica que sólo favorece la litigiosidad. Un claro ejemplo de impacto de las decisiones judiciales es lo que sucedió en la República Argentina, conforme a lo revisado en el punto tercero de este trabajo.

#### V.4. Propuestas de reforma

Sobre la base de lo desarrollado a lo largo del presente trabajo, nos permitimos presentar las siguientes propuestas para reformar el esquema de responsabilidad civil del empleador por accidentes de trabajo:

- (i) Reformular el SCTR para que todos los siniestros derivados de accidentes de trabajo y no solo los que se produzcan en actividades de alto riesgo puedan acceder a pensiones de invalidez por incapacidad temporal, parcial o permanente. Para este efecto, se crearía un Seguro Obligatorio contra Accidentes de Trabajo, cuyo costo se establecería en función de las tasas de siniestralidad de cada centro de trabajo.
- (ii) Restringir los procesos de responsabilidad civil del empleador por accidentes de trabajo, a los casos en los que se acredite que aquel incumplió dolosamente una obligación de SST o mediando culpa inexcusable, tal y como sucede en diversos países de la región, de la Comunidad Europea y en algunos estados de EUA. Para ello, se incorporaría al artículo 53º de la LSST la frase: ***“El incumplimiento doloso o con culpa inexcusable del deber de prevención (...) genera la obligación de pagar indemnizaciones (...) conforme a las reglas que se establezcan en el Reglamento (...)”***.
- (iii) Precisar y/o incorporar en el Reglamento de la SST un estándar de razonabilidad, tanto para los riesgos y peligros que genera el desarrollo de determinada actividad, así como para el cumplimiento de las obligaciones del empleador. De esta manera, no cualquier circunstancia que produzca un accidente de trabajo, ni cualquier incumplimiento de las obligaciones en SST generará responsabilidad en el empleador. Para ello, debe tenerse presente que el empleador identifica los peligros, evalúa los riesgos y prevé los mecanismos de control (IPERC) con la participación de los trabajadores, el Comité de Seguridad y Salud de los Trabajadores o con la organización sindical, según sea el caso<sup>71</sup>. Por ende, no podría atribuírsele responsabilidad civil al empleador por riesgos que, razonablemente, no pueden ser previstos. En este punto, y como señala BARAONA GONZÁLEZ, el juez jugará un rol preponderante, pues deberá tener la sensibilidad suficiente para determinar cuál es riesgo permitido o normalmente esperado en la empresa para no imputar una responsabilidad que extralimite dicho ámbito<sup>72</sup>.

---

<sup>71</sup> De acuerdo con lo previsto en el artículo 57º de la LSST y los artículos 77º y 82º del RLSST.

<sup>72</sup> BARAONA GONZÁLEZ, Jorge. Op. cit., pág. 166.

- (iv) Descartar el uso de la *causa sine qua non* para el establecimiento de la relación causal por accidentes de trabajo, reforzando la utilización de la estricta relación causal prevista por el artículo 94º del RLSST.
- (v) Establecer que los órganos jurisdiccionales analicen rigurosamente las solicitudes de auxilio judicial para evitar la interposición de demandas que contengan pretensiones económicas irreales.

Con las propuestas señaladas en los puntos (ii), (iii) y, (iv) consideramos que podría contarse con mayores herramientas para analizar si corresponde atribuir responsabilidad civil al empleador por situaciones como las descritas en la introducción del presente trabajo.

## **VI. CONCLUSIONES**

A través de la jurisprudencia de la CSJR se ha instaurado un sistema de responsabilidad civil objetiva del empleador ante la ocurrencia de accidentes de trabajo. Este criterio y otros analizados a lo largo del presente trabajo pueden favorecer la proliferación de litigios sin sustento y con pretensiones millonarias, lo que tendría un impacto negativo en el sistema de relaciones industriales y no necesariamente promovería una cultura de prevención de los riesgos laborales.

El deber de prevención del empleador es una obligación de medios y no de resultados, conforme así se encuentra establecido en nuestra legislación y en diversos instrumentos internacionales.

No todo accidente de trabajo debe generar la automática responsabilidad pecuniaria del empleador. La atribución de responsabilidad del empleador por accidentes de trabajo es una responsabilidad de naturaleza compleja y no pueden aplicarse de la misma forma las instituciones que regulan la responsabilidad civil por inejecución de obligaciones (responsabilidad civil contractual). En nuestro país, la atribución de responsabilidad pecuniaria del empleador en materia de accidentes de trabajo debe exigir que se verifique, de manera copulativa, la estricta relación causal del daño con los riesgos que razonablemente genera la actividad ejecutada por el trabajador y la inejecución de una obligación o medida de seguridad que, de forma previsible, debía haber adoptado el empleador.

Es urgente revisar nuestro el esquema de reparación frente a los accidentes de trabajo (sistemas de seguros y responsabilidad civil del empleador), a fin de implementar medidas que no solo fomenten la prevención de riesgos laborales, sino que también desincentiven el litigio sin sustento. De no introducirse reformas a este sistema, para contrarrestar los efectos perniciosos de este, los empleadores podrán optar por contratar pólizas de seguro que incorporen una cláusula adicional de responsabilidad civil patronal que les otorgue cobertura frente a todo tipo de procesos de indemnización por daños y perjuicios derivados de accidentes de trabajo, tal y como ha sucedido en el caso chileno.