

LA RESPONSABILIDAD CIVIL (CONTRACTUAL) EN LAS RELACIONES LABORALES A LA LUZ DE LA JURISPRUDENCIA CASATORIA EN EL PERÚ

ANA CECILIA CRISANTO CASTAÑEDA*

I. INTRODUCCIÓN

En el marco del VIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, se nos ha propuesto el tema de la Responsabilidad Civil en las Relaciones Laboral. Se trata de una materia en constante evolución. Hace 15 años por ejemplo manteníamos el debate jurídico sobre la naturaleza contractual o extracontractual del incumplimiento del empleador en las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo¹. Actualmente, tanto la doctrina científica como en la jurisprudencia casatoria, aceptan pacíficamente que se trata de una responsabilidad de tipo contractual. Hace más de 10 años también, los juzgados de trabajo se consideraban no competentes para resolver demandas de indemnización de daños morales, por tratarse de una materia de naturaleza civil. El año 2005 la Corte Suprema corrige este criterio a través de un precedente de observancia obligatoria². En fin, hoy la Nueva Ley Procesal del Trabajo³, señala expresamente la competencia de los juzgados especializados para resolver demandas de “Responsabilidad patrimonial y extrapatrimonial” (art. 2.1.b).

* Profesora Ordinaria de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social – Universidad de Piura. Doctora en Derecho por la Universidad Rey Juan Carlos (España). Abogada Laboralista. Miembro de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Email: anacecilia.crisanto@udep.pe

¹ Tal debate consta en un riguroso trabajo de CORTÉS CARCELÉN, J.C.; “Responsabilidad Empresarial por Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales”, *Diálogo con la Jurisprudencia*, Vol. 8, N° 43, Gaceta Jurídica, 2002, pp. 29-36.

² Casación Laboral N° 2887-2005-Tumbes, de 26 setiembre 2005.

³ Ley 29417, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Se trata de una materia nacida en el Derecho Civil que debemos adaptar a la realidad y normativa laboral. Por otra parte, la responsabilidad civil en el ámbito laboral, abarca una extensa y variada temática, difícil de abarcar de manera completa en un trabajo como este. Así optamos por desarrollar esta investigación a la luz de la jurisprudencia casatoria. Con ello verificamos cómo se aplican los postulados teóricos y las normas sobre la materia en la realidad; además establecimos un hilo conductor común y finalmente acotamos la materia de estudio. Hicimos una revisión de las sentencias más relevantes de los últimos 2 años. Nos encontramos con al menos diez temas que podríamos comentar. Decidimos entonces elegir las materias que exigieran aplicar categorías civiles a la relación laboral. Por otra parte, hemos dejado fuera la interesante discusión generada por el Pleno Jurisdiccional Laboral de setiembre de este año (2018) sobre la naturaleza remunerativa o no de la reparación por el periodo no laborado; y, sobre los daños punitivos, por ser asuntos que amerita un desarrollo exclusivo.

Hemos dividido la ponencia en dos partes. En la primera se presentan las interrelaciones generales entre el Derecho Civil y el Laboral, a propósito de la responsabilidad por daños. Aquí ya mencionamos algunas cuestiones observadas en la jurisprudencia casatoria. En la segunda parte, analizamos las peculiaridades que se evidencian cuando se acude a las normas o a las categorías civiles de responsabilidad por daños para aplicarlas al ámbito laboral.

II. RESPONSABILIDAD CIVIL Y DERECHO DEL TRABAJO

1. Justificación de la escasa regulación de la indemnización por daños y perjuicios en las normas laborales:

En el tema que nos ocupa, es pertinente recordar que el Derecho del Trabajo nació para apartarse del Derecho civil que, basado en el principio de autonomía de la voluntad y en la igualdad de las partes, era insuficiente para regular una relación subordinada⁴. Cuando se aplicó el principio de libertad contractual a las relaciones de trabajo, fue negativo el resultado: salarios bajos, jornadas prolongadas, altos niveles de siniestralidad laboral, entre otros. En la relación de trabajo hay una desigualdad subyacente que exige más bien limitar la autonomía negocial para proteger al trabajador⁵.

Nace así el Derecho del Trabajo como Derecho especial, con carácter tuitivo, centrándose en los aspectos propios de la dinámica empresarial o laboral (salario mínimo, tope de jornada, alcance de descansos, límites para la extinción contractual, etc). Por ello, se entiende que para el tema de la responsabilidad por daños apenas existan disposiciones sobre la materia en los ordenamientos laborales, incluido el nuestro. De todas formas, sí se recogen los supuestos más frecuentes e importantes.

⁴ NEVES MUJICA, J. *Introducción al Derecho del Trabajo*, Fondo Editorial PUCP, Lima, 2009, p. 9.

⁵ MANGARELLI, C. "El Derecho del Trabajo y su relación con el Derecho Civil", *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, N° 7, julio-diciembre, 2008, p. 107.

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

Básicamente nos referimos a la indemnización por despido (arts. 38 y 76 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en adelante, LPCL⁶), para los casos de despido arbitrario, despido indirecto y despido nulo (si no se opta por la reposición). Otro supuesto es la reparación del daño a los trabajadores que dentro del año posterior a un cese colectivo, no fueran llamados por la empresa que desea contratar personal nuevamente (art. 52 LPCL). En este caso, se aplican las reglas de cálculo del despido arbitrario (art. 38 LPCL). Por otra parte, se prevé la indemnización (equivalente a una remuneración) por falta del goce oportuno del descanso vacacional (art. 23.c) D. Leg. N° 713⁷). Todas ellas son indemnizaciones tasadas y objetivas propias de las normas tuitivas del Derecho Laboral. En estos casos el trabajador recibe la indemnización sin tener que probar los daños y perjuicios, porque estos se presumen *iure et de iure*, eso sí, con el alcance fijado por la ley⁸. Incluso el trabajador recibe tales indemnizaciones aunque no haya sufrido daños.

Por otra parte, la norma laboral califica como faltas graves del trabajador, conductas de las que derivan daños y perjuicios para el empleador, como: la competencia desleal; los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador; la apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia; entre otros (art. 25 LPCL). En tales casos el empleador puede solicitar la retención de la Compensación por Tiempo de Servicios del trabajador a resueltas del juicio sobre reclamación de los daños ocasionados, que en todo caso debe iniciar dentro de los 30 días posteriores al cese del despido por falta grave (art. 51 Ley de Compensación por Tiempo de Servicios⁹). Finalmente, la Ley de Seguridad y Salud en Trabajo permite al trabajador solicitar de manera una indemnización por daños y perjuicios derivados de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, por el incumplimiento culposo del deber de prevención del empleador (sobre lo que hablaremos más adelante).

En todos los demás casos no previstos expresamente por la norma laboral, lo que corresponde es acudir a las normas del Código Civil. Pues todo incumplimiento doloso o culposo de las obligaciones laborales que generen un daño relevante debe indemnizarse¹⁰.

2. Reglas de compatibilidad entre las normas civiles y laborales:

⁶ D.S. N° 003-97-TR, Texto único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

⁷ Ley sobre Descansos Remunerados de los trabajadores sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada.

⁸ SEMPERE NAVARRO, A.V.; SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C. *La indemnización por daños y perjuicios en el contrato de trabajo*, Aranzadi, Navarra, 2011, p. 109.

⁹ Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

¹⁰ SEMPERE NAVARRO, A.V.; SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C. *La indemnización por daños y perjuicios en el contrato de trabajo*, Aranzadi, Navarra, 2011, p. 160.

En este ámbito tienen importancia, el principio de especialidad (*lex specialis derogat generali*) de las normas laborales y las reglas de supletoriedad del Derecho Común.

Por el principio de unidad del ordenamiento jurídico, el Derecho Civil (u otra rama del Derecho) prestará su ayuda al Derecho del Trabajo, según las siguientes pautas¹¹:

a) Se aplicará el Derecho Común, ante la presencia de un vacío normativo laboral, es decir, cuando una cuestión concreta no esté resuelta por una norma, concepto o principio del Derecho del Trabajo.

Visto desde otra perspectiva. Si existe norma, principio o concepto laboral que prevea una solución concreta debe aplicarse esta aunque la norma común parezca “la más favorable”¹². Esto en atención al carácter de Derecho especial del Derecho del Trabajo. Se aplica entonces el principio de especialidad.

Aunque en esta investigación no se desarrolla el tema de la indemnización por daños y perjuicios, solicitada de manera adicional a la legalmente tasada, en casos de despidos irregulares (arbitrarios, incausados, fraudulentos). Coincidimos con autorizada doctrina nacional, en que procede solo para casos de despido pluriofensivos, es decir, despidos manifiestamente dañinos¹³. En estos casos, no se vulneraría el principio de especialidad. Pues se trata en definitiva de una indemnización para un supuesto distinto al regulado en el art. 34 LPCL. En ese sentido, se puede afirmar que para tal indemnización adicional, no hay regulación expresa en la ley laboral, por lo que deberán aplicarse las normas sobre responsabilidad contractual del CC (verificando los elementos de responsabilidad civil).

b) La segunda regla es la siguiente. Al aplicar las normas civiles no deben vulnerarse normas, concepto o principios del Derecho Laboral.

Esta segunda regla exige que al aplicar el Derecho Civil en el ámbito laboral, aquel se adapte a la realidad laboral sobre la que deba aplicarse. De ahí, que la doctrina científica civilista y laboralista, defienda la adaptación del estándar de diligencia exigido al empleador en el cumplimiento de sus obligaciones laborales. Esto se defiende sobre todo al analizar el cumplimiento del deber de prevención de la seguridad y salud de los trabajadores, pero cabe aplicar para cualquier ámbito de cumplimiento laboral. Se habla del “empresario (o empleador) prudente” y no simplemente del “buen padre de familia” u “hombre prudente”, que son las categorías usadas en el ámbito civil¹⁴.

¹¹ MANGARELLI, C. “El Derecho del Trabajo y su relación con el Derecho Civil”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, N° 7, julio-diciembre, 2008, pp. 108-111.

¹² Frente a una norma general y otra especial, el principio aplicable es el de especialidad y no el de “norma más favorable”. NEVES MUJICA, J. *Introducción al Derecho del Trabajo*, Fondo Editorial PUCP, Lima, 2007, p. 162.

¹³ TOYAMA MIYAGUSUKU, J.; HIGA GARCÍA, A.; “Las demandas por daños y perjuicios derivadas de un despido”, *Soluciones Laborales*, N° 68 / Agosto 2013, pp. 17 y ss.

¹⁴ Entre otros, OSTERLING PARODI, F. Y CASTILLO FREYRE, M. *Tratado de las Obligaciones*, vol. XVI, Fondo Editorial PUCP, Lima, 2003, pp. 1284 y ss. , ALONSO OLEA, M., *Derecho del Trabajo*, 19va Ed., Civitas, Madrid, 2000, p. 229. ARÉVALO VELA, J. “La responsabilidad civil del empleador por las

3. Necesario análisis de los elementos de responsabilidad civil en el ámbito laboral:

Por otro lado, la responsabilidad por daños es una institución propia del Derecho Civil por lo que la construcción jurídico-doctrinal y normativa la heredamos de esa rama del Derecho.

Esto significa que para atribuir responsabilidad por daños derivados de la relación laboral o vinculados a esta, debemos aplicar las categorías del Derecho Civil y las normas del Código Civil, salvo regla específica laboral. Deben analizarse por tanto todos los “elementos de responsabilidad” definidos por la doctrina civilista. Es decir: el daño, la antijuridicidad, nexos causal y factor de atribución.

En esa línea, la práctica totalidad de las sentencias casatorias mencionan estas categorías: “el primer elemento: el daño, es el menoscabo, el detrimento, la afectación que un sujeto sufre en su interés jurídico tutelado; además, que incide en las consecuencias que derivan de la lesión del interés; un interés jurídico que puede ser patrimonial (daño lucro cesante y daño emergente) y extrapatrimonial (daño a la persona en los casos de Responsabilidad extracontractual y daño moral en los casos de Responsabilidad Contractual); el segundo elemento: la antijuridicidad, es el hecho contrario a la Ley, al orden público y las buenas costumbres; el tercer elemento: la relación causal, es el nexo que existe entre el hecho que genera un daño y el daño producido, este nexo es fundamental, porque a partir de aquí se determinará la responsabilidad; y finalmente: el factor atributivo de responsabilidad, de quien va a responder por la inexecución de las obligaciones por culpa inexcusable, culpa leve o por dolo”¹⁵.

Cada uno de estos elementos debe concurrir al momento de atribuir responsabilidad, al empleador o trabajador, por el daño provocado. Ello debe reflejarse en el análisis del caso concreto, de lo contrario -como bien señala la Corte Suprema- se declarará la nulidad de las sentencias de instancia por falta de motivación suficiente con la consecuente vulneración del derecho al debido proceso y a la tutela judicial efectiva¹⁶.

También se debe prestar atención a los supuestos en los que pese a existir un daño no puede atribuirse responsabilidad a la contraparte. Bien porque el deudor de la obligación -laboral- actuó con la diligencia debida (art. 1314 CC) o porque el daño tuvo como causa un infortunio (caso fortuito o fuerza mayor, art. 1315 CC) o porque el incumplimiento de la obligación ocurre por causas no imputables al deudor -laboral- (art. 1317 CC).

enfermedades profesionales de sus trabajadores”, *Soluciones Laborales*, N° 83/Noviembre, 2014, p. 113.

¹⁵ Casación Laboral N° 17621-2017- Lima Este, de 7 de junio de 2018 (FJ 5). También, entre otras, Casación Laboral N° 2460-2015-Del Santa (FJ 8), Casación Laboral N° 16015-2014-Junín (FJ 2), Casación Laboral N° 3289-2015-Callao, 19 enero 2017 (FJ 9).

¹⁶ Tal como señala la Casación Laboral N° 7695-2016-Lima, de 20 de marzo de 2018, en su FJ 8°: “... no se ha tenido en cuenta, que le corresponde al Juzgador analizar de forma individual cada elemento, sobre la base de los fundamentos expresados por las partes y a través de una valoración conjunta de los medios aportados al proceso”.

Este análisis sobre la posible ausencia de responsabilidad, se observa sobre todo en casos de responsabilidad patronal por accidentes de trabajo o enfermedad profesional. En casi la totalidad de las sentencias analizadas se decide imputar responsabilidad por el evidente incumplimiento del empleador de las normas de seguridad y salud en el trabajo, sin mediar una conducta diligente u otros hechos determinantes¹⁷. No obstante, existe un caso emblemático en el que podría defenderse la ruptura del nexo causal para excluir de responsabilidad al empleador, en un supuesto de robo a la empresa y muerte de uno de sus trabajadores como consecuencia del acto delictivo. El criterio casatorio es negar la ruptura del nexo causal e imputar responsabilidad civil al empresario. Consideramos que la Corte aplicó parámetros de la responsabilidad objetiva al empleador cuando no correspondía, cuestión sobre la que volveremos más adelante.

4. La corriente unificadora de responsabilidad civil en la jurisprudencia casatoria laboral:

Un aspecto que heredamos del Derecho Civil es el debate -siempre actual, aunque nacido hace muchos años- sobre la unificación de la responsabilidad civil, que considera a la responsabilidad contractual o extracontractual como subtipos con diferencias solo accesorias¹⁸. Pese a los esfuerzos por justificar tal unificación y sea cual sea la postura que se tome, lo cierto es que las reglas para ambos tipos de responsabilidad tienen diferencias relevantes en el Código Civil, que deben respetar y aplicar los jueces laborales cuando corresponda. Cuestión que reconoce la Corte Suprema en alguna de sus sentencias¹⁹.

¹⁷ Casación Laboral N° 7994-2017- Ica, de 7 de junio de 2018 (FJ 12), Casación Laboral N° 8912-2017- Lima Este, de 3 de mayo de 2018 (FJ 8), Casación Laboral N° 23560-2017- Ica, de 22 de enero de 2018 (FJ 16), Casación Laboral N° 5978-2016- Lima, de 18 de octubre de 2017 (FJ 11), Casación Laboral N° 3289-2015- Callao, de 19 enero 2017 (FJ 11), Casación Laboral N° 6047-2015- Ica, de 6 de marzo de 2018 (FJ 5), Casación Laboral N° 16015-2014- Junín, de 11 de agosto de 2016 (FJ 8).

¹⁸ ESPINOZA ESPINOZA, J. defiende la postura unificadora aunque propone una parte general común a la responsabilidad civil contractual y extracontractual y, además, con una parte específica que regule aspectos particulares como la mora o la cláusula penal en la responsabilidad contractual. ESPINOZA ESPINOZA, J. "Tratamiento sustantivo y procesal de la concurrencia de la responsabilidad civil contractual y extracontractual", en: SOTO COAGUILA, C.; DE TRAZEGNIES GRANDA, F.; PANTALEÓN PRIETO, F.; LORENZETTI, R.L. *Responsabilidad Civil Contractual y Extracontractual ¿Es posible y conveniente unificar ambos regímenes?*, Jurivec, Lima, 2015, pp. 133-134.

¹⁹ Casación Laboral N° 4258-2016-LIMA, 30 enero 2017 (FJ 8): "Hoy en día la doctrina moderna es casi unánime en postular que la responsabilidad civil es una sola, existiendo solamente diferencias de matices entre la responsabilidad contractual y la extracontractual... A pesar que la división de la responsabilidad antes señalada es recusada por la doctrina, nuestro Código Civil actual se adhiere a la división tradicional, por ello se ocupa de la responsabilidad civil de carácter contractual en el Título IX de la Sección Segunda del Libro VI bajo el epígrafe "Inejecución de Obligaciones", dejando que la Sección Sexta del Libro VII bajo el título de "Responsabilidad Extracontractual" regule este segundo tipo de responsabilidad."

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

Por ejemplo, como bien explica De Trazenigs²⁰, el factor de atribución exigido para imputar responsabilidad por daños es distinta en la responsabilidad contractual y en la extracontractual -no objetiva-. Cuando se trata de esta última basta con la existencia de dolo o culpa para responder por todos los daños sufridos (art. 1969 CC), no hay graduación para determinar cómo se va a responder. En el caso de la responsabilidad contractual en cambio, si se determina que la culpa del empleador es leve, “el resarcimiento se limita al daño que podía preverse al tiempo en que ella fue contraída” (art. 1321 CC). Cuestión distinta es que la naturaleza de la relación laboral convierta al empleador en un deudor cualificado, quedando en términos generales poco margen para la culpa leve ante el incumplimiento de sus obligaciones laborales. Cuestión que desarrollamos en la segunda parte de este trabajo.

Sobre tema, se observa que la Corte Suprema se pliega a la tendencia unificadora, para la delimitación del concepto de daño moral. En concreto, aplica los arts. 1322 y 1984 CC -responsabilidad contractual y extracontractual respectivamente- sobre daño moral, para un caso de responsabilidad contractual laboral:

“se debe precisar que el concepto de daño moral, previsto en el artículo 1322° del Código Civil, debe ser interpretado en concordancia con el artículo 1984 del mismo código sustantivo, toda vez que tratan de un mismo concepto; motivo por el cual, se debe tener presente la magnitud y el menoscabo de la víctima, para fijar el *quantum* indemnizatorio.”²¹

Los textos normativos son los siguientes:

“Artículo 1322°.- Indemnización por daño moral

El daño moral, cuando él se hubiera irrogado, también es susceptible de resarcimiento.”

En este precepto no se define el daño moral, solo ordena su resarcimiento cuando haya existido.

“Artículo 1984°.- Daño moral

El daño moral es indemnizado considerando su magnitud y el menoscabo producido a la víctima o a su familia”.

Este artículo del CC si bien tiene una redacción genérica, señala algunas pautas para el cálculo de este tipo de daño.

²⁰ DE TRAZEGNIES GRANDA, F.; “¿Igualando lo desigual?, en: SOTO COAGUILA, C.; DE TRAZEGNIES GRANDA, F.; PANTALEÓN PRIETO, F.; LORENZETTI, R.L. *Responsabilidad Civil Contractual y Extracontractual ¿Es posible y conveniente unificar ambos regímenes?*, Jurivec, Lima, 2015, pp. 36-37.

²¹ Casación Laboral N° 8912-2017-Lima, de 3 mayo 2018 (FJ 12).

Consideramos que se trata de dos preceptos del CC que pueden complementarse, sin provocar arbitrariedades. La finalidad es determinar el *quantum* indemnizatorio, siempre teniendo en cuenta las circunstancias concretas del incumplimiento -en este caso contractual- laboral.

También se aprecia la tendencia unificadora de responsabilidad. Cuando la Corte Suprema aplica un precepto de responsabilidad extracontractual, invocada por el empleador para alegar la ruptura del nexo causal en un caso calificado por la misma Corte como de responsabilidad contractual. Se trata del art. 1972 CC aplicable además a los casos de responsabilidad extracontractual objetiva:

“En los casos del artículo 1970 [responsabilidad por riesgo], el autor no está obligado a la reparación cuando el daño fue consecuencia de caso fortuito o fuerza mayor, de hecho determinante de tercero o de la imprudencia de quien padece el daño.”

Se trata de un supuesto en el que fallece personal de seguridad (desatacado por una contratista), producto de un atentado realizado por un grupo de delincuentes armados. La empresa empleadora alegó el “hecho determinante de tercero” (art. 1972 CC), argumento que fue rechazado por el voto en mayoría de la Corte Suprema, no por tratarse de un precepto ubicado en la sección de responsabilidad extracontractual, sino por considerar que la empresa no actuó con la diligencia exigida en el caso concreto²².

El debate no está cerrado ya que un Voto en minoría, aclara respecto al art. 1972 CC que “dicha norma jurídica... se aplica solo para los casos de responsabilidad extracontractual, lo que no ocurre en este proceso, pues el tema materia de controversia es de naturaleza contractual...”²³.

Creemos que, en la medida que el hecho determinante de tercero puede equiparse a la fuerza mayor, prevista en el art. 1315 CC para eximir de responsabilidad contractual. No altera significativamente el resultado final del caso ni ha provoca indefensión para alguna de las partes.

III. PECULIARIDADES DE LA RESPONSABILIDAD CIVIL EN LAS RELACIONES LABORALES A LA LUZ DE LA JURISPRUDENCIA

A continuación destacaremos aquellos aspectos de la responsabilidad civil que se aplican y adaptan a las particularidades de las relaciones laborales o sus normas.

1. Plazo de prescripción de la acción de daños y perjuicios:

Respecto a los plazos de prescripción existen al menos tres normas invocadas en los casos analizados. Este aspecto tiene relevancia cuando la parte empleadora interpone

²² Casación Laboral N° 11947-2015-Piura, de 30 de noviembre de 2015 (FJ 18 y 19).

²³ Voto en minoría del Señor Juez Supremo Arévalo Vela, Casación Laboral N° 11947-2015-Piura, FJ 19°.

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

excepción de prescripción intentando que se apliquen los plazos más corto previstos en las normas (2 o 4 años).

La Ley N° 27321, es la norma vigente sobre el plazo de prescripción de las acciones derivadas de la relación laboral, en su artículo único señala:

“Las acciones por derechos derivados de la relación laboral prescriben a los 4 (cuatro) años, contados desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral.”

Por otra parte, el art. 2001.1 CC, señala el plazo de 10 años para acciones personales, como es la de indemnización por daños y perjuicios derivados de responsabilidad contractual. Las acciones por responsabilidad extracontractual en cambio tienen un plazo de prescripción de 2 años (art. 2001.4 CC).

Dejamos constancia que la Corte Suprema aplica el plazo prescriptorio de 10 años y no el de 4 años de la ley laboral, pues considera que lo pedido no versa sobre el “pago de beneficios sociales que tiene naturaleza laboral, sino sobre el pago de una indemnización por daños y perjuicios, institución de naturaleza civil distinta a la laboral y regulada en nuestro Código Civil, por lo que nos encontramos frente a un reclamo orientado a una reparación o indemnización sobre supuestos daños y perjuicios”²⁴.

Coincidimos con los magistrados supremos en que el plazo de 10 años previsto en el Código Civil es el que debe aplicarse en el ámbito laboral. Pero no compartimos la idea de que se debe aplicar la norma civil porque la responsabilidad por daños es una institución de naturaleza civil, o lo que es lo mismo: nacida en ese ámbito del Derecho. Ya que con ese criterio no habría cabida para normas especiales que regulen materias que surgieron en el Derecho Civil.

Para no aplicar la Ley 27321, la Corte Suprema añade que “se debe tener en cuenta que la indemnización reclamada no es un derecho derivado de manera automática de la relación laboral sino del hecho invocado como perjuicio causado por la enfermedad... debiendo observarse entonces el plazo de diez años... en el artículo 2001° del Código Civil”²⁵.

En definitiva los magistrados supremos no aplican la Ley N° 27321 porque consideran que el plazo prescriptorio de 4 años es solo para acciones sobre “pago de beneficios sociales” y/o sobre “derechos derivados de manera automática de la relación laboral”.

Debemos agregar que no corresponde aplicar la regla de: norma especial (laboral), deroga o desplaza a la general (Código Civil). Lo que ocurre aquí es algo distinto. No existe realmente norma laboral -especial- sobre la materia, por lo que se debe acudir de manera supletoria al Código Civil.

²⁴ Casación Laboral N° 12418-2015-Moquegua, de 4 abril 2017 (FJ 6)

²⁵ Casación Laboral N° 12418-2015-Moquegua, de 4 abril 2017 (FJ 7)

Analicemos la norma laboral (Ley N° 27321). En ella se señala expresamente como *dies a quo* para el cómputo del plazo prescriptorio: “el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral”. Esto puede aplicarse cuando existe claridad sobre el derecho laboral vulnerado y lo que se desea reclamar (pago de horas extras, indemnización por vacaciones no gozadas, pago de utilidades, etc.). Aquí si bien ya ha nacido el derecho de acción desde el incumplimiento laboral del empleador -ocurrido durante la vigencia de la relación laboral-, el plazo de prescripción para ejercer tal derecho inicia “al día siguiente” de extinguido el vínculo. La lógica es proteger al trabajador, quien conoce desde antes lo que corresponde reclamar pero no se decidirá a hacerlo mientras dure su contrato. Eso sí, una vez extinguido el vínculo debe tomar la previsiones del caso pues tiene 4 años desde entonces para accionar.

En el caso de responsabilidad contractual por daños y perjuicios ocurre algo distinto. No siempre que existe incumplimiento laboral se conoce al mismo tiempo el daño o toda la magnitud del daño que se debe reparar y reclamar antes de culminado el vínculo laboral. Lo explicaremos con un ejemplo: Desde el año 1969 el empleador ha incumplido las normas de Seguridad y Salud en el trabajo en el ámbito minero, por lo que ya se está generando el daño al trabajador. Su vínculo laboral culmina en el año 2002, pero el diagnóstico cierto de su enfermedad profesional (neumoconiosis e hipoacusia) se conoce en el año 2007. Es entonces que el trabajador conoce realmente el daño, si bien los síntomas de su enfermedad pueden ya haberse manifestado, puede haber realizado gastos médicos para aliviar sus dolencias, pero es ahora cuando se declara y conoce su invalidez permanente para el trabajo; y, que además el responsable de las consecuencias dañosas es el empleador. En este caso, han pasado 5 años después de la extinción del vínculo laboral, por lo que el plazo previsto en la ley ya se habría cumplido con el consecuente resultado injusto para el perjudicado. Injusto en el sentido de que no se interpuso la acción por dejadez o por falta de diligencia, sino por desconocimiento de la magnitud del daño sufrido.

Esta situación también puede ocurrir cuando el perjudicado es el empleador, pensemos en los “pactos de no competencia” post contractual cuyo cumplimiento o incumplimiento por parte del trabajador se verifica una vez culminado el vínculo laboral. En estos casos, aun cuando el incumplimiento pueda darse en un tiempo relativamente cercano a la extinción del contrato, recordemos que no se puede reclamar por responsabilidad contractual sin que exista daño. El empleador recién podría accionar cuando conozca el perjuicio y la dimensión de este, lo que puede ocurrir pasados los cuatro años previstos en la norma laboral.

Los casos expuestos permiten defender que la norma laboral sobre prescripción de la acción, no regula el caso peculiar de la responsabilidad por daños. En los que no siempre existe coincidencia temporal entre el incumplimiento de la obligación y el conocimiento del daño o la dimensión del daño por la parte de la víctima; lo que además, puede darse en un momento posterior a la extinción del vínculo.

En esa línea, la aplicación supletoria del art. 2001.1 CC, que prevee el plazo de 10 años para la acción de indemnización por daños y perjuicios derivados del contrato, debe

concordarse con el art. 1993 CC en el que se indica: “La prescripción comienza a correr desde el día en que pueda ejercitarse la acción y continua contra los sucesores del titular del derecho.”. Consideramos que en este punto es trasladable un criterio jurisprudencial de Derecho Comparado, en el que se aclara que “solo se puede ejercitar la acción desde que se conoce el daño, y el conocimiento del daño implica que éste haya cesado, porque hasta ese momento no se puede fijar su alcance con total exactitud”²⁶.

Esta última precisión tiene especial aplicación para el caso de indemnización por daños y perjuicios derivados de un despido incausado o fraudulento en los que se optó por la reposición. En tales casos consideramos que el inicio del cómputo del plazo prescriptorio se daría al día siguiente de la reposición y no desde el despido, pues es entonces cuando se conoce el daño (sobre todo el lucro cesante y el daño emergente) con total exactitud.

Se deja constancia que la Corte Suprema no asume este criterio, “contabilizando a partir de la fecha en que ocurrió el hecho lesivo (despido)”, es decir, verifica si han transcurrido 10 años desde el despido hasta la interposición de la demanda²⁷. Interesa señalar, que en este caso, la Sala Superior inició el cómputo desde la reposición, aunque falló en la norma que debía aplicarse²⁸.

Respecto al inicio del cómputo del plazo prescriptorio para la acción de daños por enfermedad profesional, la Corte Suprema toma en cuenta como fecha de inicio, la “del informe de evaluación médica e incapacidad..., emitida por la Comisión Médica de Evaluación y Calificación de Invalidez”²⁹. Señala la Corte que desde ahí empieza a contar el plazo de 10 años porque esa “es la fecha de la ocurrencia del supuesto de hecho o evento generador” de los daños solicitados, refiriéndose a la enfermedad profesional. Salvo mejor parecer, coincidimos en que debe tomarse en cuenta la fecha del informe de evaluación médica pero por una razón distinta. Porque esa es la fecha cierta del conocimiento del daño en sí mismo, es decir la enfermedad profesional, del que derivan todos los demás (daño moral, lucro cesante, daño emergente). Es más bien el incumplimiento culposo continuado de las normas de seguridad y salud en el trabajo por parte del empleador, el “hecho generador” de los daños.

²⁶ Sentencia del Tribunal Supremo Español (Civil) de 22 de noviembre de 1999. Disponible en la base de datos Westlaw, código de búsqueda: RJ 1999,8618. Comentando este criterio, SEMPERE NAVARRO, A.V.; SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C. aclaran que debe entenderse nacida la acción desde el momento en que el agraviado conoce la lesión de su derecho y el consiguiente daño provocado; sin embargo, el plazo prescriptorio no comenzará a correr mientras persista el daño. SEMPERE NAVARRO, A.V.; SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C. *La indemnización por daños y perjuicios en el contrato de trabajo*, Aranzadi, Navarra, 2011, p. 83. LOURDES MELLA MÉNDEZ, se refiere a daños continuados o de aparición sucesiva, mientras dure este no empieza a correr el plazo prescriptorio. MELLA MÉNDEZ, L. “La responsabilidad civil por los daños en el contrato de trabajo”, *La Responsabilidad Civil por daños en las relaciones laborales. XXIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ediciones Cinca, Madrid 2013, p. 164.

²⁷ Casación Laboral N° 4386-2015-Cajamarca, de 16 marzo 2017 (FJ 5)

²⁸ Casación Laboral N° 4386-2015-Cajamarca, de 16 marzo 2017 (FJ 2)

²⁹ Casación Laboral N° 12418-2015-Moquegua, de 4 abril 2017 (FJ 8)

Merece atención un caso aislado pero relevante. Se trata de un supuesto de indemnización adicional por daños y perjuicios derivados de un despido incausado, seguido de reposición. La primera y segunda instancia declararon fundada la excepción de prescripción por no cumplirse el plazo de dos años para acciones de responsabilidad extracontractual (art. 2001.4) CC). La Corte Suprema corrige ese criterio y aplica el plazo de prescripción de 10 años por tratarse de una pretensión “derivada del despido del que fue objeto” el trabajador³⁰. No podía ser de otra manera pues el lucro cesante reclamado como daño, derivó del incumplimiento de una obligación contractual, la de seguir el procedimiento de despido por causa justa (art. 34 LPCL). Queda claro entonces que la responsabilidad no deja de ser contractual, por el hecho de que la demanda por los daños se interponga una vez extinguido el vínculo laboral.

2. Carga de la prueba de la culpa:

Está previsto en el Código Civil que solo la culpa leve se presume (art. 1329). En cambio el dolo o la culpa inexcusable deben probarse y corresponde hacerlo al perjudicado (art. 1330). Que en la mayoría de los casos analizados es el trabajador. En los litigios laborales, normalmente el empleador como parte demandada, invoca este último precepto para evitar la imputación de responsabilidad por la falta del factor de atribución (por no haberse probado).

2.1. Los grados de culpabilidad, la importancia práctica de la distinción en el Código Civil y la diligencia debida del empleador:

Sin ánimo de realizar un análisis exhaustivo de tales conceptos jurídicos, y aún con el riesgo de simplificar en exceso, conviene recordar lo que la doctrina civilista define como dolo, culpa inexcusable y culpa leve. El incumplimiento de obligaciones por “culpa leve” ocurre por una negligencia (acción u omisión) no querida y que además deriva de una torpeza, imprudencia o descuido del deudor; se trata de una negligencia que le podía haber pasado a cualquiera³¹.

El dolo sería el acto conciente y deliberado del deudor de no querer cumplir con su obligación³². Aquí la intención dolosa -esa conciencia y deliberación- solo puede apreciarse de un “incumplimiento *ex profeso* o adrede de las prestaciones”³³ sin que exista otra explicación o hecho determinante del incumplimiento. El Código Civil habla de “quien deliberadamente no ejecuta la obligación” (art. 1318), por lo que no parece exigir para la configuración del dolo, un ánimo de perjudicar.

La culpa inexcusable es el grado más alto de la culpa, se trata de una negligencia grave en el cumplimiento de la obligación. La doctrina deja constancia de la línea delgada

³⁰ Casación Laboral N° 4386-2015-Cajamarca, de 16 marzo 2017 (FJ 3)

³¹ OSTERLING PARODI, F.; CASTILLO FREYRE, M. *Compendio de Derecho de las Obligaciones*, Palestra, Lima, 2008, pp. 848-852.

³² OSTERLING PARODI, F.; CASTILLO FREYRE, M. *Compendio de Derecho de las Obligaciones*, Palestra, Lima, 2008, p. 840

³³ OSTERLING PARODI, F.; CASTILLO FREYRE, M. *Compendio de Derecho...*, p. 841.

que la separa del dolo, tanto que le otorga las mismas consecuencias jurídicas al momento de reparar los daños y perjuicios causados³⁴.

En efecto, el grado de culpabilidad atribuida al deudor tiene relevancia práctica en el ámbito de la responsabilidad contractual, respecto al alcance de la reparación de los daños y perjuicios a la víctima, de la siguiente manera. Si el incumplimiento se produce por culpa leve, el resarcimiento “se limita al daño que podía preverse al tiempo” en que la obligación fue contraída (art. 1321 CC).

Cuando el incumplimiento deriva ya sea por dolo o culpa inexcusable, se debe indemnizar por los daños y perjuicios causados que sean consecuencia inmediata y directa del incumplimiento (art. 1321 CC).

La otra cara de la misma moneda es la actuación diligente del deudor. Como se sabe, aún a pesar de existir un daño, un incumplimiento de obligaciones y un nexo causal que los conecte, el ordenamiento permite que el deudor se exonere de responsabilidad si prueba que actuó con “la diligencia ordinaria requerida” (art. 1314 CC). Aplicando *sensu contrario* el art. 1320 CC, el deudor debe probar que actuó más bien con la “diligencia ordinaria exigida por la naturaleza de la obligación y que corresponda a las circunstancias de las personas, del tiempo y del lugar” (art. 1320 CC).

Esta regla de diligencia ha de aplicarse en el marco de una relación de dependencia. En esa línea interesa destacar que las obligaciones en el ámbito laboral - sobre todo para el empleador- no solo se encuentran en el contrato o convenio colectivo sino fundamentalmente en normas laborales de orden público, en las que se establecen al empleador obligaciones expresas y con cierto detalle, indicando una serie de prohibiciones y límites, procedimientos, formalidades o plazos. Así, al analizar la diligencia debe considerarse que el deudor-empleador sabe con mayor precisión que otros, lo que debe dar, hacer o no hacer en la relación laboral.

Asimismo, las partes están en una situación de asimetría económica y jerárquica, situación que genera en la contraparte débil (trabajador) el temor natural de reclamar de manera directa e inmediata el cumplimiento de una obligación. Por otra parte, la naturaleza de las obligaciones es laboral, con contenidos de relevancia distinta a la civil. Pensemos en la obligación de pagar la remuneración, no tiene solo un valor económico sino también alimenticio para el trabajador y su familia; o en las reglas de la jornada y descansos remunerados, que tienen su fundamento en el respeto a la dignidad del trabajador y a su vida personal y familiar; o en las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo, orientadas a salvaguardar la vida y la integridad física del trabajador, donde el empleador no solo introduce los riesgos sino que está en la capacidad de controlarlos, eliminándolos o disminuyendo las causas que los provocan al mínimo compatible con el trabajo. En el desarrollo de la prestación de trabajo no está de por medio “una cosa”, es la persona misma del trabajador y sus intereses más básicos los que se involucran.

³⁴ OSTERLING PARODI, F.; CASTILLO FREYRE, M. *Op. Cit.*..., p. 854.

Todos estos elementos permiten afirmar, siguiendo a doctrina nacional y comparada, que la conducta diligente del empleador en el cumplimiento de sus obligaciones responde al “paradigma de ‘empresario prudente’, más exigente que el de la persona media o ‘normal’”³⁵. Incluso en alguna sentencia casatoria, se repite esta expresión de “empresario prudente”, que sería el paradigma en el ámbito laboral para caso del empleador³⁶. Si bien estas afirmación y expresiones se dan respecto a las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo, las consideramos trasladables y adaptables a los casos concretos para cualquier obligación del empleador.

Finalmente, si bien las obligaciones laborales derivan de normas que fijan contenidos mínimos, si el empleador los ha mejorado de manera voluntaria por pacto individual, colectivo o de manera unilateral; son estas obligaciones mejoradas las que deben tenerse en cuenta al analizar la responsabilidad por incumplimiento contractual.

2.2. Presunción de “culpa leve” y dinámica probatoria en el proceso laboral

Volviendo a la prueba de la culpabilidad, lo que queda claro es que en nuestro ordenamiento el dolo o la culpa inexcusable no se presumen, deben probarse por el perjudicado (art. 1330 CC). La cuestión no se centra entonces en quién debe probarlas sino en: cómo se prueba el dolo o la culpa inexcusable y cuál es la dinámica probatoria cuando se trata de atribuir responsabilidad por culpa (leve, inexcusable o dolo) en el ámbito laboral teniendo en cuenta las reglas ya previstas en el Código Civil.

En el devenir normal de las relaciones obligatorias lo esperable es que el deudor cumpla, por ello cuando esto no ocurre se asume que ha sido por causa imputable a este. De ahí la presunción establecida en el art. 1329 CC:

“Se presume que la inejecución de la obligación, o su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso, obedece a culpa leve del deudor.”

Como bien señala Osterling, el legislador adoptó una postura justa y razonable, en ella no se asume que el deudor incumplió deliberadamente su obligación o que actuó con negligencia grave (culpa inexcusable), de lo que se trata es de facilitar el resarcimiento del daño y no de perjudicar arbitrariamente al deudor³⁷.

Dicha presunción es útil para distribuir la carga probatoria de las partes del contrato, pues se trata de una presunción *iuris tantum*, por lo que cabe prueba en contrario. No solo por parte del empleador sino también del trabajador.

Así, una vez que existe la inejecución de la obligación de la que deriva un daño, el deudor-empleador sabrá que se le considera responsable del incumplimiento por culpa leve. En esa posición no tendrá una conducta pasiva a la espera de que la contraparte pruebe su culpa, pues esta ya se presume. Además lo que se ha observado en los casos

³⁵ Entre otros, ALONSO OLEA, M., *Derecho del Trabajo*, 19va Ed., Civitas, Madrid, 2000, p. 229. ARÉVALO VELA, J. “La responsabilidad civil del empleador por las enfermedades profesionales de sus trabajadores”, *Soluciones Laborales*, N° 83/Noviembre, 2014, p. 113.

³⁶ Casación Laboral N° 4258-2016-LIMA, de 30 setiembre 2017 (FJ 8).

³⁷ OSTERLING PARODI, F.; CASTILLO FREYRE, M. *Compendio...* p. 890.

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

analizados es que la contraparte laboral al probar el daño presenta elementos de juicio de los que se infiere una conducta con culpa inexcusable o culpa leve del empleador, es decir, un incumplimiento conciente y deliberado³⁸.

El interés por tanto del empleador será probar la diligencia exigida en el caso concreto respecto al cumplimiento de sus obligaciones laborales no solo eliminando la culpa leve sino el dolo o la negligencia grave en su actuar.

Por su parte, para efectos de la prueba del dolo o culpa inexcusable del deudor, interesará al trabajador perjudicado presentar los medios necesarios que evidencien que el deudor conocía la obligación y/o las circunstancias que rodeaban su cumplimiento. Si la obligación es legal, mejor aún pues no se puede alegar su desconocimiento. Por otra parte, no hay otra forma de determinar el dolo o la culpa inexcusable del deudor que analizando su conducta a luz de la diligencia que se esperaba de acuerdo a la “naturaleza de la obligación y de las circunstancias de las personas tiempo y lugar” (art. 1320 CC), que como ya se ha señalado debe basarse en el paradigma de “empresario prudente”. Lo que se determina en el caso concreto.

Por otra parte, lo que puede alegar la parte trabajadora es la omisión de un deber del empleador, trasladándose al empleador la carga de la prueba, no solo del cumplimiento de la obligación, sino de su cumplimiento diligente.

En el ámbito laboral, el I Pleno Jurisdiccional Supremo - 2012 trató el tema de la carga de la prueba para casos de indemnización de daños y perjuicios por enfermedad profesional. En él se establece un criterio, actualmente utilizado para la generalidad de los casos.

Basándose en los arts. 27. de la Ley 26636 y arts. 23.3 y 23.4. de la Ley N° 29497³⁹ sobre carga probatoria, el Pleno acordó:

³⁸ Ver: Casación Laboral N° 7994-2017- Ica, de 7 de junio de 2018 (FJ 12), Casación Laboral N° 8912-2017- Lima Este, de 3 de mayo de 2018 (FJ 8), Casación Laboral N° 23560-2017- Ica, de 22 de enero de 2018 (FJ 16), Casación Laboral N° 5978-2016- Lima, de 18 de octubre de 2017 (FJ 11), Casación Laboral N° 3289-2015- Callao, de 19 enero 2017 (FJ 11), Casación Laboral N° 6047-2015- Ica, de 6 de marzo de 2018 (FJ 5), Casación Laboral N° 16015-2014- Junín, de 11 de agosto de 2016 (FJ 8).

³⁹ La Ley N° 26636, en el artículo 27 establece que: “*Artículo 21.- CARGA DE LA PRUEBA.- Corresponde a las partes probar sus afirmaciones y esencialmente: 1. Al trabajador probar la existencia del vínculo laboral. 2. Al empleador demandado probar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno y el contrato individual de trabajo. 3. A l empleador la causa del despido; al trabajador probar la existencia del despido, su nulidad cuando la invoque y la hostilidad de la que fuera objeto”.

Por su parte la Ley N° 29497 contiene normas procesales que pueden ser pertinentes y aplicables para las demandas de indemnización por daños y perjuicios por enfermedad profesional: “Artículo 23.- Carga de la prueba: (...) 23-3 Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: (...) c) La existencia del daño alegado. 23.4. De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad.”

“Que el trabajador debe cumplir con probar la existencia de la enfermedad profesional, y el empleador, el cumplimiento de sus obligaciones legales, laborales y convencionales”.

En definitiva, al trabajador se le exige la prueba del daño y al empleador el cumplimiento de sus obligaciones laborales. Aquí, lo que en el fondo plantea el I Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral – 2012, es la misma dinámica probatoria que deriva de la presunción del art. 1329 CC. Y así lo dice expresamente. Una vez probado el daño por el trabajador (la enfermedad profesional), esto le permite al juez aplicar, “respecto a la omisión de las diligencias ordinarias exigidas por la naturaleza de la obligación como empleador, lo previsto en el artículo 1320 del Código Civil que regula la culpa leve”. En otras palabras le permite aplicar la presunción de culpa leve. En ese escenario, “[a]dicionalmente, debe probar el empleador el cumplimiento de las normas...”. Y finalmente, no niega que el trabajador deba probar la culpa inexcusable o dolo. Así afirma: “el dolo y la culpa inexcusable, previstas en los artículos 1318 y 1319 del Código Civil, requieren una intensidad probatoria adecuada a la pretensión que se reclama”.

Merece especial mención el hecho de que en ningún caso analizado la Corte Suprema impute responsabilidad al empleador por culpa leve, tampoco por dolo, pero sí por culpa inexcusable. Aquí interesa recordar que el incumplimiento de obligaciones por culpa leve ocurre por una negligencia (acción u omisión) no querida y que además deriva de una torpeza o descuido del deudor⁴⁰. Frente a los grados de culpa le corresponde al juez modular ante qué tipo de culpa se está en el caso concreto. Consideramos que la Corte Suprema determina la culpa inexcusable, por el tipo de casos que le ha tocado resolver. Nos estamos refiriendo a supuestos en los que se observa un incumplimiento empresarial, pese a existir reglas legales claras de despido justificado u obligaciones legales de seguridad y salud -generales y de cada sector-, que se conocen y aplican -o deberían aplicarse- de manera frecuente en la organización. En ese contexto, es poco probable que tales incumplimientos puedan atribuirse a un mero descuido, torpeza o imprudencia del empleador.

Para ilustrar mejor lo que se observa en los casos vistos por la Corte Suprema, se menciona uno de ellos:

Una trabajadora que padecía el síndrome compresivo radicular lumbosacro, hernia del núcleo pulposo en dos niveles L4-L5 y L5-S1 desde el 2004 y a pesar de padecer de dolencia en la columna, tenía que viajar vía terrestre por más de veinte (20) horas y laboraba bajo jornadas de doce (12) o catorce (14) horas. Además, no se le proporcionó una silla adecuada para realizar sus labores. En el año 2008 el Comité Médico AFP determinó grado de invalidez total de naturaleza Permanente. Frente a ese panorama, el empleador no pudo probar el cumplimiento de sus obligaciones de seguridad y salud⁴¹, por lo que tampoco la diligencia exigida para ese caso.

⁴⁰ OSTERLING PARODI, F.; CASTILLO FREYRE, M. *Compendio...*, p. 848-852.

⁴¹ Casación Laboral N° 8912-2017-Lima, de 3 mayo 2018 (FJ 8).

Concluye la Corte Suprema que de “lo antes expuesto, se corrobora el elemento de factor de atribución por culpa inexcusable, para efectos de amparar el pago de una indemnización por daños y perjuicios postulada en el proceso”⁴².

Se observa entonces que el empleador más que destruir la presunción de culpa leve, debe convencer de que no actuó con dolo o culpa inexcusable.

2.3. Posibilidad de indemnización por daños y perjuicios derivados del incumplimiento de las normas de seguridad y salud por parte del empleador:

Cuando se inicia una actividad empresarial se introducen riesgos para las personas, incluyendo a los trabajadores. No todos los riesgos se pueden eliminar, por lo que habrá que reducirlos al mínimo compatible con el trabajo. Esto es lo que exige de manera general la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, como deber de prevención al empleador, así señala en su art. 50.a) el deber de: “Gestionar los riesgos, sin excepción, *eliminándolos en su origen* y aplicando sistemas de control a aquellos que *no se puedan eliminar...* c) *Eliminar* las situaciones y agentes peligrosos en el centro de trabajo o con ocasión del mismo y, *si no fuera posible, sustituirlas por otras que entrañen menor peligro.*” (el resaltado es nuestro).

Ahora bien, incluso cuando el empleador haya cumplido de manera exhaustiva y diligente sus deberes de prevención, según la actividad productiva que desarrolle, hay accidentes en el trabajo (o con ocasión del trabajo) y enfermedades profesionales que no se pueden evitar. Se espera por supuesto que sean los menos posibles.

Frente a esta realidad el Derecho del Trabajo, creado para proteger al trabajador- prevé un sistema de responsabilidad objetiva para el empleador, obligándole a pagar aportes en el sistema público y/o primas de seguro en el sector privado, para reparar las consecuencias dañosas del accidente de trabajo o enfermedad profesional⁴³. Como bien señala la doctrina, el “origen de la obligación de indemnizar del empleador es

⁴² Casación Laboral N° 8912-2017- Lima, de 3 mayo 2018 (FJ 7 y 8).

⁴³ EMMA ROCCO, citada por: OSTERLING PARODI, F. Y CASTILLO FREYRE, M. *Tratado de las Obligaciones*, vol. XVI, Fondo Editorial PUCP, Lima, 2003, pp. 1296-1297. MANGARELI, C. lo explica de esta manera: “Las dificultades más importantes aparecían en los casos de accidentes de trabajo producidos sin culpa del empleador, esto es por culpa de la víctima, o por caso fortuito o por fuerza mayor. De aplicarse la noción de la responsabilidad civil quedaba sin reparación un porcentaje importante del total de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales... Fue necesario entonces elaborar un nuevo concepto de “responsabilidad”, distinto al del derecho civil, de modo de que quedaran cubiertos todos los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (con la salvedad de aquellos provocados dolosamente por el trabajador). El nuevo concepto de responsabilidad se aleja del concepto de culpa, dado que se hace responsable al empleador aún en aquellas situaciones en los que el accidente o la enfermedad profesional no se produce por la culpa patronal (responsabilidad objetiva)”. MANGARELI, C. “Responsabilidad del empleador por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales”, *Revista de la Facultad de Derecho*, N° 31, Montevideo, julio-diciembre 2011, p. 203.

exclusivamente legal: es una obligación *ex lege*: sin necesidad de culpa probada o presumida, en otras palabras, independientemente de toda idea de culpa⁴⁴.

Así, la incapacidad temporal será cubierta por el subsidio a cargo de Essalud⁴⁵. Para supuestos de invalidez permanente para el trabajo o muerte se recibe un pago único derivado del denominado Seguro de Vida Ley. En caso de muerte se activan las cubiertas por gastos de sepelio y el amparo económico a los familiares de prestaciones únicas previstas en el Seguro de Vida Ley⁴⁶. Las atenciones médicas serán realizadas por Essalud directamente o una EPS. Para accidentes de trabajo o enfermedades ocurridas en empresas que deben contratar el SCTR, se activan prestaciones de salud y económicas complementarias (pensión de invalidez, pensión de sobrevivencia y gastos de sepelio)⁴⁷. A través de estos beneficios opera la reparación de los daños al trabajador o a sus derechohabientes.

Hasta el momento nos hemos referido a la reparación de los daños derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional aun cuando el empleador ha cumplido con sus obligaciones de seguridad y salud en el trabajo, en cuyo caso se activa este sistema de protección para el trabajador. Así a través del aseguramiento obligatorio del trabajador, el empleador asume la reparación de los daños de los accidentes de trabajo o enfermedad profesional aunque no haya actuado con culpa.

Por otra parte, las coberturas de Essalud, Seguro de Vida y SCTR igualmente se activan cuando existe un incumplimiento culposo del empleador, sin perjuicio del derecho de repetición de la entidad aseguradora⁴⁸. Como hemos mencionado, se trata de una solución para proteger al trabajador; con este mecanismo se evita que el trabajador o sus derechohabientes deban probar la culpa del empleador o la cuantía de los daños sufridos.

⁴⁴ *Ibid.*, p. 1296.

⁴⁵ Art. 9 y siguientes de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.

⁴⁶ Arts. 12 y 13 Decreto Legislativo N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales.

⁴⁷ Arts. 18 y siguientes DS N° 003-98-SA, Aprueban Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.

⁴⁸ Así se señala en:

- Art. 10 Ley 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud: "Las Entidades Empleadoras están obligadas a cumplir las normas de salud ocupacional que se establezcan con arreglo a Ley. Cuando ocurra un siniestro por incumplimiento comprobado de las normas antes señaladas, el IPSS o la Entidad Prestadora de Salud que lo cubra, tendrá derecho a exigir de la entidad empleadora el reembolso del costo de las prestaciones brindadas."
- Art. 12 DS N° 003-98-SA, Aprueban Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo: "En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional que se produzcan como consecuencia directa del incumplimiento de las normas de salud ocupacional o de seguridad industrial o por negligencia grave imputables a "LA ENTIDAD EMPLEADORA" o por agravación de riesgo o incumplimiento de las medidas de protección o prevención a que se refiere el Artículo 8 del presente Decreto Supremo; el IPSS o la Entidad Prestadora de Salud y la ONP o la ASEGURADORA, cubrirán el siniestro, pero podrán ejercer el derecho de repetición por el costo de las prestaciones otorgadas contra la Entidad Empleadora."

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

La pregunta que surge es si debe exigirse al empleador una reparación adicional por daños y perjuicios cuando estos derivan del incumplimiento de sus obligaciones de seguridad y salud en el trabajo; y la víctima ya ha recibido las prestaciones del aseguramiento obligatorio. La respuesta debe ser afirmativa, por las siguientes razones:

a) No habría incentivos para cumplir con las normas de prevención de riesgos laborales por parte del empleador, si tanto el diligente como negligente responden igual⁴⁹.
b) Si bien, los beneficios de Essalud y del sistema de seguros privado, se activan siempre -exista o no conducta negligente del empleador-, es usual que tales beneficios no lleguen a resarcir la totalidad del daño provocado. Los sistemas de seguros privados funcionan según probabilidades, estadísticas y en general de estándares en su cobertura. El sistema de seguridad social tiene como base el principio de solidaridad y de suficiencia presupuestaria.

Por tanto, el empleador que no ha evitado los riesgos o los ha aumentado al incumplir las normas de seguridad y salud en el trabajo, debe responder por los daños ocasionados. Indemnizando por perjuicios que no llegaron a cubrirse en el sistema - público y privado- de cobertura de tales contingencias laborales. La doctrina nacional explica que esto es posible porque el Derecho de la Seguridad Social es un derecho de las necesidades y del bienestar general, mientras que el Derecho de daños tiene como fin la reparación íntegramente el daño producido⁵⁰.

Finalmente, la norma laboral especial, es decir, la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo plantea esta solución. Cuando recoge el principio de responsabilidad utiliza el término amplio “implicancias económicas”. En su art. II, Título Preliminar, señala que el “El empleador asume las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole a consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones o a consecuencia de él, conforme a las normas vigentes.”. Dentro de estas “implicancias económicas” estarían: entre otros, los costos de seguros obligatorios, multas laborales o las indemnizaciones por daños y perjuicios.

Esta disposición concuerda con el art. 53 de la misma ley, donde queda claro que el empleador responde en caso de “incumplimiento del deber de prevención” generando “la obligación de pagar las indemnizaciones a las víctimas, o a sus derechohabientes, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales...”. Se trata de una reparación adicional y distinta a la que el trabajador puede alcanzar a través de las prestaciones económicas de Essalud y de los seguros privados contratados por el empleador. Estas últimas serían las otras “implicancias económicas” que debería asumir el empleador.

⁴⁹ CASTILLO MONTOYA, N. J.; “Ámbito de responsabilidad del empleador en caso de accidentes de trabajo”, *Libro Homenaje a Mario Pasco Cosmópolis*, SPDTSS, Lima, 2015, p. 256.

⁵⁰ HERRERA GONZALES-PRATTO, I. “Responsabilidad civil patronal por accidentes de trabajo”, *Laborem. Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, N° 6, 2006, 453-454.

Cabe mencionar que el trabajador perjudicado podría recibir una pensión de invalidez a cargo de la ONP o AFP, derivadas de las cotizaciones a su cargo. En la medida que en nuestro ordenamiento jurídico la finalidad de la indemnización por daños es la de reparación íntegra de este, y no el castigo por la gravedad de la conducta, estos montos deberían descontarse al calcular el monto del lucro cesante solicitado. Criterio asumido por la Corte Suprema para determinar el *quantum* indemnizatorio por lucro cesante en un caso de indemnización por daños vinculados a enfermedad profesional, se tomó en cuenta que recibía una pensión de invalidez (Renta Vitalicia)⁵¹.

2.4. El espacio para la exclusión de responsabilidad del empleador por caso fortuito o fuerza mayor, en casos de accidentes de trabajo:

Como ya se vio, el art. II del Título Preliminar de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, señala además que “el empleador asume las implicancias económicas..., conforme a las normas vigentes”. Las normas vigentes aplicables serían las del CC sobre responsabilidad contractual⁵², en la que no hay responsabilidad objetiva salvo casos puntuales. Se exige por tanto la presencia de los elementos constitutivos de la responsabilidad civil, incluyendo el factor de atribución, es decir, si hubo conducta culposa del empleador; y la existencia del nexo causal o si más bien se ha dado una ruptura de este. Aquí es donde tendría cabida la exoneración de responsabilidad por caso fortuito o fuerza mayor. Como señala el art. 1315 del CC, el “caso fortuito o fuerza mayor es la causa no imputable”, y los define como un “evento extraordinario, imprevisible e irresistible, que impide la ejecución de la obligación o determina su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso”. El CC equipara ambos conceptos aunque en el plano teórico suelen diferenciarse atribuyendo el caso fortuito a hechos de la naturaleza y la fuerza mayor a actos de la autoridad o, más ampliamente, a hechos de los hombres⁵³.

En cualquiera de los casos debe analizarse si se trata de un hecho extraordinario, imprevisible e irresistible, elementos que se entrelazan. Se trata de características concurrentes, por lo que de no cumplirse una de ellas el empleador deberá responder por los daños provocados salvo que pruebe su diligencia, en cuyo caso tampoco sería imputable del incumplimiento de la obligación según las reglas del art. 1314 CC.

A continuación se mencionan las características comunes del caso fortuito y fuerza mayor⁵⁴. Un acontecimiento será extraordinario analizando la frecuencia o habitualidad del suceso, por eso se trata de algo fuera de lo común, de un hecho que se produce por excepción. La imprevisibilidad va unida a la característica anterior, en el sentido de que un hecho extraordinario difícilmente será previsible, algo que no suele ocurrir, que es excepcional, no se puede prever fácilmente. “El hecho es imprevisible cuando supera o excede la aptitud normal de previsión del deudor en la relación obligatoria”⁵⁵. La clave

⁵¹ Casación 7994-2017-Ica, de 30 mayo 2018 (FJ 5).

⁵² Afirman lo mismo, invocando una disposición de la Ley de Modernización de la Seguridad Social, OSTERLING PARODI, F. Y CASTILLO FREYRE, M. *Tratado de las Obligaciones*, vol. XVI, Fondo Editorial PUCP, Lima, 2003, pp. 1298 y ss.

⁵³ OSTERLING PARODI, F.; CASTILLO FREYRE, M. *Compendio...* p. 827.

⁵⁴ Seguimos la explicación de *Ibid.*, pp. 827-834.

⁵⁵ *Ibid.*, p. 829.

aquí es cuál debe ser ese nivel de previsión que se le exige al deudor, esto está unido a los deberes de diligencia, prudencia y cuidado que debe tenerse.

Lo que queremos evidenciar aquí es que, incluso cuando se analiza un supuesto de exclusión de responsabilidad, como el caso fortuito o fuerza mayor, debe atenderse al deber de diligencia exigido según la naturaleza de la obligación laboral. Este elemento depende de las peculiaridades del caso concreto y tiene como base la idea del “empleador prudente”.

Finalmente, un evento irresistible ocurre cuando la persona del deudor no puede, por más que quiera o haga, evitar su acaecimiento. Señala la doctrina que para evitar arbitrariedades deben considerarse factores como el económico, así sería más factible para una persona con más recursos afrontar un obstáculo que para otra que no lo tiene⁵⁶.

Merecen especial atención dos casos planteados ante la Corte Suprema, en donde se alegó la ruptura del nexo causal para excluir de responsabilidad al empleador. Un supuesto de robo a la empresa y muerte de uno de sus trabajadores como consecuencia del acto delictivo. En las circunstancias probadas del caso se menciona que “aproximadamente a la una de la mañana en circunstancias que su esposo se encontraba laborando en el Grifo... en horario nocturno, dicho local fue objeto de asalto por parte de varias personas, quienes luego de reducirlo y golpearlo en varias partes de su cuerpo lo dejaron al borde de la muerte, para posteriormente dejar de existir conforme se desprende de la respectiva partida de defunción...”⁵⁷. También se indica que el trabajador “pretendía impedir el asalto a dicho local”⁵⁸.

Al resolver el caso concreto la Corte Suprema se centra en encajar lo ocurrido en la definición de accidente de trabajo entendido como “... el suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, el que no se debe circunscribir exclusivamente a la actividad o tarea laboral desplegada por la persona, esto es, su alcance no sólo debe referirse a la actitud misma de realizar la labor prometida, sino a todos los comportamientos inherentes al cumplimiento de la obligación laboral por parte del trabajador sin los cuales ésta no podría llevarse a cabo o también a actividades de capacitación o de otra índole impuestas en ejercicio de la potestad subordinante... la causa en el accidente de trabajo, comprende todas las circunstancias o eventos que, en el cumplimiento o desarrollo de la actividad laboral, generan el acaecimiento del siniestro.”⁵⁹

Finalmente la Corte Suprema continúa su razonamiento negando que se haya roto el nexo causal por la intervención de un tercero porque se trata de un accidente de trabajo. Considera por tanto que el empleador es responsable porque lo sucedido al trabajador ocurrió en el marco del cumplimiento de su prestación laboral y por esa razón se encontraba en el centro de trabajo al momento del asalto.

⁵⁶ *Ibid*, 830.

⁵⁷ Casación Laboral N° 16015-2014-Junín, de 11 agosto 2016 (FJ 9)

⁵⁸ Casación Laboral N° 16015-2014-Junín, de 11 agosto 2016 (FJ 11)

⁵⁹ Casación Laboral N° 16015-2014-Junín, de 11 agosto 2016 (FJ 13)

Aquí su fundamento: “En el caso concreto, resulta obvio concluir que el hecho del tercero que le causó la muerte al trabajador no rompe la relación de causalidad entre su labor efectuada y el daño ocasionado, pues, es indiscutible que por razón del contrato de trabajo suscrito con la Empresa..., se encontraba en el grifo de su propiedad donde fue objeto de agresión física al intentar impedir el asalto por parte de varias personas, lo que posteriormente originó su muerte; de manera que habiendo perdido la vida en circunstancias que involucraban la órbita de subordinación de su empleador, la calificación de accidente de trabajo, no se enerva o excluye por la mera actividad criminal de un tercero, pues tenía el status de trabajador; por ende, para este Supremo Tribunal el accidente tiene la connotación de ser laboral”⁶⁰.

Consideramos que la Corte Suprema imputa una responsabilidad objetiva al empleador cuando no correspondía. No negamos que existió un accidente de trabajo; sin embargo, para la responsabilidad contractual además del hecho dañoso deben analizarse las normas de seguridad y salud que se incumplieron, si hubo culpa del empleador en ese incumplimiento o más bien existió una ruptura del nexo causal, debido a que el accidente se debió a un infortunio (como se alega en este caso).

Se echa en falta este análisis sobre todo porque la Corte Suprema en fundamentos previos a su decisión, reconoce que ante un incumplimiento en este ámbito debe analizarse la culpa del empleador: “La obligación esencial de todo empleador es cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales, garantizando la protección, la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todo lo relacionado con el trabajo, lo que comprende evaluar, evitar y combatir los riesgos; caso contrario el incumplimiento de estas obligaciones lo hará sujeto a indemnizar los daños y perjuicios que para el trabajador deriven de su dolo o negligencia conforme al artículo 1321° del Código Civil.”⁶¹.

Por último, también se echa en falta la evaluación más detallada de la fuerza mayor –hecho de los hombres-. Hubiera sido interesante que en el caso concreto se analicen las características de extraordinario, imprevisible e irresistible del robo ocurrido. E incluso el propio comportamiento de la víctima, que en cualquier caso podía actuar como atenuación de la culpa.

Resaltamos el cambio de análisis de la Corte Suprema en otro caso, ya mencionado, donde se alega también la ruptura del nexo causal por fuerza mayor (hecho determinante de tercero). Se trata de un supuesto en el que fallece personal de seguridad (desatacado por una contratista), producto de un atentado realizado por un grupo de delincuentes armados.⁶²

Este caso se produjo en circunstancias distintas, puesto que ya habían ocurrido atentados similares en la empresa e incluso amenazas. La Corte Suprema recuerda

⁶⁰ Casación Laboral N° 16015-2014-Junín, de 11 agosto 2016 (FJ 14)

⁶¹ Casación Laboral N° 16015-2014-Junín, de 11 agosto 2016 (FJ 8)

⁶² Casación Laboral N° 11947-2015-Piura, de 30 de noviembre de 2015 (FJ 18 y 19)

nuevamente que el empleador debe cumplir las obligaciones “establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales..., lo que comprende evaluar, evitar y combatir los riesgos; caso contrario el incumplimiento de estas obligaciones lo hará sujeto a indemnizar los daños y perjuicios que para el trabajador deriven de su dolo o negligencia conforme al artículo 1321° del Código Civil.”⁶³ (FJ 7).

Luego de ello, decide ratificar la responsabilidad solidaria de la empresa usuaria y la intermediadora, analizando el comportamiento no diligente de las co-demandadas en el cumplimiento de sus deberes de prevención. No es propósito en este trabajo delimitar el alcance de las obligaciones de seguridad y salud en supuestos de descentralización productiva, ni analizar si existe en estos casos responsabilidad solidaria. Lo que se quiere destacar es que esta vez la Corte Suprema no se detiene solo en verificar la ocurrencia del accidente de trabajo, sino que evalúa el factor de atribución de responsabilidad. Por otra parte, consideramos que la Corte Suprema al evaluar la diligencia de las empresas, al mismo tiempo -aunque no lo dice expresamente- evalúa si se dan o no las características de la fuerza mayor. Ya hemos señalado que durante el año se dieron varios atentados y amenazas, por ello el último suceso en el campamento minero no podía considerarse -para este caso- extraordinario e imprevisible.

A continuación, por ilustrativo, reproducimos el análisis detallado que hace la Corte Suprema de las circunstancias del caso que evidencian la negligencia de la empresa, que muestra además, la inexistencia de un hecho extraordinario e imprevisible en el caso concreto.

“Décimo Quinto: En consecuencia, todo lo anterior permite establecer que la muerte del señor Joel Martín Severino Zapata se dio con ocasión del trabajo, por lo que está dado el primer supuesto para la indemnización por daños y perjuicios a consecuencia de un accidente de trabajo; respecto a la culpa patronal, está probada la falta de diligencia y cuidado de la empresa recurrente para adoptar medidas efectivas tendientes a resguardar la integridad física de quienes prestaban servicios en su campamento minero el día uno de noviembre de dos mil nueve. No se debe soslayar el papel importante que juega la adopción de medidas de prevención frente al conocimiento de factores de accidente en el lugar donde se prestan los servicios y el máximo de seguridad y eficacia que se debe implementar para proteger la vida y salud de los trabajadores, analizando los posibles siniestros y factores de riesgo con el fin de establecer estrategias preventivas adecuadas a la actividad que desarrolla la empresa, suministrando no solo los implementos necesarios para la protección de los trabajadores en la labor que ejercen, sino también asegurar un ambiente seguro en el lugar de trabajo, que en este caso en concreto correspondía a la empresa recurrente acudir a las

⁶³ Casación Laboral N° 11947-2015-Piura, de 30 de noviembre de 2015 (FJ 7)

autoridades políticas y policiales (PNP) de la localidad a fin de mitigar el peligro al que estaban expuestos sus trabajadores, lo que no se hizo; por el contrario, fueron los propios trabajadores quienes efectuaron la denuncia de los hechos delictuosos objeto de este proceso así como los que se hicieron con antelación ante la Policía Nacional del Perú (PNP) sin que como empresa hubiera tomado las medidas de seguridad suficiente o solicitando medidas de seguridad suficiente que se lo brinden las autoridades pertinentes.”.

III. CONCLUSIONES:

A lo largo de este trabajo, se observan las necesarias interrelaciones entre las normas y categorías jurídicas del Derecho Civil y del Derecho Laboral. Es un interesante reto para los abogados laboristas adentrarnos en los postulados de la responsabilidad civil, adaptando todo lo necesario –y siempre atendiendo al caso concreto- el Derecho Común al ámbito laboral.

La Corte Suprema acoge la tendencia civilista de unificación de la responsabilidad civil, aplicando artículos del CC sobre responsabilidad extracontractual para casos de responsabilidad contractual. Sin embargo, se trata de una aplicación moderada pues se acude a ellas para cuestiones comunes, ya sea para complementar el concepto de daño moral o para analizar “el hecho determinante de tercero” del se habla en la parte de responsabilidad extracontractual, pero que en definitiva corresponde a la categoría de fuerza mayor que se recoge también en los preceptos de responsabilidad contractual.

Para la aplicación del principio de especialidad debe analizarse con detalle si la norma laboral regula realmente el supuesto de hecho que se desea aplicar al ámbito de responsabilidad por daños. Luego de realizar este análisis se ha demostrado que la Ley N° 27321 sobre prescripción de la acción laboral no regula el supuesto de prescripción de la acción por daños y perjuicios en las relaciones de trabajo, por lo que deberá acudir a las reglas del CC. El plazo de prescripción para este tipo de acciones en el ámbito laboral es el de 10 años para acciones personales.

Respecto al factor de atribución subjetivo de la responsabilidad contractual. Al analizar la “diligencia ordinaria” para eximirse de responsabilidad, debe hacerse adaptándola a la realidad del mundo del trabajo subordinado. Corresponde hacer la comparación con el paradigma de “empleador prudente”, lo que significa que el estándar de diligencia no sea el de cualquier “*pater familias*” sino según su condición de deudor cualificado. Este estándar se observa en los casos analizados, de tal forma que en la mayoría de los casos se ha imputado al empleador culpa inexcusable.

Realizando una interpretación sistemática de los arts. 50.a) y 53 de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y atendiendo a la finalidad y origen del sistema de protección a cargo de Essalud y los seguros privados obligatorios contratados por el empleador, se concluye que es posible exigir indemnización de daños y perjuicios por

accidente de trabajo o enfermedad profesional cuando estos deriven del incumplimiento culposo del empleador de las normas de seguridad y salud en el trabajo. A esta indemnización se le deben restar todos los beneficios e ingresos de los que haya sido acreedor la víctima, pues la finalidad es la reparación integral del daño y no un enriquecimiento sin sustento de la víctima. Y estos son los criterios que se aprecia en la jurisprudencia casatoria.

Finalmente, la Corte Suprema ha cambiado su parámetro de análisis para evaluar accidentes de trabajo en los que se alega fuerza mayor (actos delictivos). Se ha pasado de atribuir responsabilidad objetiva a analizar la culpa del empleador y las circunstancias concretas para verificar las características de la fuerza mayor alegada.

IV. BIBLIOGRAFÍA:

ALONSO OLEA, M., *Derecho del Trabajo*, 19va Ed., Civitas, Madrid, 2000.

ARÉVALO VELA, J. “La responsabilidad civil del empleador por las enfermedades profesionales de sus trabajadores”, *Soluciones Laborales*, N° 83/Noviembre, 2014, pp. 109-117.

CORTÉS CARCELÉN, J.C.; “Responsabilidad Empresarial por Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales”, *Diálogo con la Jurisprudencia*, Vol. 8, N° 43, Gaceta Jurídica, 2002, pp. 29-36.

DE TRAZEGNIES GRANDA, F.; “¿Igualando lo desigual?”, en: SOTO COAGUILA, C.; DE TRAZEGNIES GRANDA, F.; PANTALEÓN PRIETO, F.; LORENZETTI, R.L. *Responsabilidad Civil Contractual y Extracontractual ¿Es posible y conveniente unificar ambos regímenes?*, Jurivec, Lima, 2015, pp. 21-47.

ESPINOZA ESPINOZA, J. “Tratamiento sustantivo y procesal de la concurrencia de la responsabilidad civil contractual y extracontractual”, en: SOTO COAGUILA, C.; DE TRAZEGNIES GRANDA, F.; PANTALEÓN PRIETO, F.; LORENZETTI, R.L. *Responsabilidad Civil Contractual y Extracontractual ¿Es posible y conveniente unificar ambos regímenes?*, Jurivec, Lima, 2015, pp. 127-154.

HERRERA GONZALES-PRATTO, I. “Responsabilidad civil patronal por accidentes de trabajo”, *Laborem. Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, N° 6, 2006, pp. 441-468.

MANGARELLI, C. “El Derecho del Trabajo y su relación con el Derecho Civil”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, N° 7, julio-diciembre, 2008, pp. 105-123.

MANGARELLI, C. “Responsabilidad del empleador por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales”, *Revista de la Facultad de Derecho*, N° 31, Montevideo, julio-diciembre 2011, pp. 203-213.

MELLA MENDEZ, L. “La responsabilidad civil por los daños en el contrato de trabajo”, *La Responsabilidad Civil por daños en las relaciones laborales. XXIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ediciones Cinca, Madrid 2013, pp. 161-254.

NEVES MUJICA, J. *Introducción al Derecho del Trabajo*, Fondo Editorial PUCP, Lima, 2009.

OSTERLING PARODI, F. Y CASTILLO FREYRE, M. *Tratado de las Obligaciones*, vol. XVI, Fondo Editorial PUCP, Lima, 2003, pp. 1289-1288.

OSTERLING PARODI, F.; CASTILLO FREYRE, M. *Compendio de Derecho de las Obligaciones*, Palestra, Lima, 2008.

SEMPERE NAVARRO, A.V.; SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C. *La indemnización por daños y perjuicios en el contrato de trabajo*, Aranzadi, Navarra, 2011.

TOYAMA MIYAGUSUKU, J.; HIGA GARCÍA, A.; “Las demandas por daños y perjuicios derivadas de un despido”, *Soluciones Laborales*, N° 68 / Agosto 2013, pp. 13-22.