

# **LA IMPRUDENCIA TEMERARIA Y SU TRASCENDENCIA PARA DETERMINAR LA INDEMNIZACIÓN DERIVADA DE UN ACCIDENTE DE TRABAJO**

**TRINIDAD CASTRO RAMOS**

Abogada titulada en Derecho por la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). Estudiante en el Programa de Segunda Especialidad en Derecho al Trabajo y Seguridad Social por la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). Asociada en Vinatea & Toyama. Miembro extraordinario del Grupo de Estudios de la Organización Social y el Empleo (GEOSE).



## I. INTRODUCCIÓN

A finales del siglo XIX, surgió el debate sobre la responsabilidad del empleador en relación con los accidentes de trabajo, fundamentado en disposiciones que abordaban el incumplimiento contractual. Se consideraba que la responsabilidad del empleador no se limitaba únicamente al pago de un salario, sino que también abarcaba la adopción de medidas preventivas para garantizar que el trabajador saliera del empleo en un estado de salud similar al que tenía al ingresar (Díez-Picazo Giménez, 2007, p. 37).

El surgimiento de la industria y el avance tecnológico, los riesgos inherentes de cada actividad, y el reconocimiento de la dignidad humana como un principio fundamental en los sistemas jurídicos fueron eventos que resaltaron la necesidad de indemnizar a quienes sufrieran lesiones derivadas de los accidentes de trabajo (Ágreda, 2009, p. 166). Lo anterior se convierte, cada vez más, en una preocupación social y un tema de interés natural.

En este contexto, la indemnización por daños y perjuicios se encuadra en la aplicación supletoria de la responsabilidad civil en el ámbito laboral. Esta situación puede parecer peculiar, debido a la concurrencia de dos (2) áreas distintas del Derecho. Se estima que, sin perjuicio de que la asociación es correcta, no se debería disociar de los principios generales de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), dado que las relaciones laborales poseen una naturaleza y una regulación diferentes a las de las relaciones civiles.

Justamente, dentro de estas directrices se encuentran los principios de prevención, protección y cooperación. Siendo este último el que permitirá entrar a la discusión sobre si los trabajadores -obligados a la colaboración y coordinación constante para coadyuvar el objetivo de la prevención general- también pueden ser quienes causan un accidente de trabajo. Frente a esta posibilidad, se plantea analizar la figura de la imprudencia temeraria, desde la normativa, doctrina y jurisprudencia española, y en consideración de la regulación nacional vigente.

## II. CONSIDERACIONES PREVIAS

En el contexto de las relaciones laborales, si se produce un incumplimiento de las normas de SST, el empleador será considerado responsable. Para ello, existen varios mecanismos de protección a favor de los principales afectados: los trabajadores. Estos mecanismos se pueden categorizar en dos (2) tipos: públicos, que incluyen medidas de tipo penal (responsabilidad penal del empleador) o administrativos (imposición de multas por contravención normativa); y privados, que implican compensación por daños y perjuicios (Montoya, 2004).

Con la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley No. 29783 (LSST) y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo No. 005-2012-TR (RLSST), se reguló el principio de prevención y protección del empleador y se precisaron las obligaciones específicas que aquel debía observar para tutelar la SST. Al respecto, el artículo 53 de la LSST establece lo siguiente: *“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 (...)”*.

De lo citado, se puede señalar que, si el empleador no cumple con una obligación en SST y esto se considera como la causa de un daño al trabajador, se aplicarán las reglas de la responsabilidad de tipo contractual. Esto se debe a que la relación entre el empleador y el trabajador se establece previamente por medio del contrato de trabajo, y no se basa en la ocurrencia del daño, como sucede en el caso de la responsabilidad civil extracontractual.

Sin perjuicio de analizar los elementos de la responsabilidad por inexecución de obligaciones en el ítem “V” del presente artículo, se debe mencionar que en el 2017 se emitió el VI Pleno Jurisdiccional en materia laboral y previsional. En ese se analizó la responsabilidad civil por accidente de trabajo en aplicación del artículo 53 de la LSST, bajo la teoría de la responsabilidad objetiva.

Sobre ello, se considera que el criterio de imputación apropiado debería ser el subjetivo, en tanto el artículo 94 del RLSST establece que, para la aplicación del artículo 53 de la LSST, la atribución de responsabilidad al empleador por no cumplir con su deber de prevención necesita la evidencia de que la causa principal del daño es directamente resultado de la labor realizada por el trabajador y de la falta de cumplimiento por parte del empleador en materia de SST.

Según Papayanis, la responsabilidad basada en culpa impone al responsable del daño la obligación de compensar los perjuicios sufridos al no cumplir

con su deber de diligencia (2014, p. 14). Ahora bien, conforme lo descrito por Sempere Navarro y San Martín Mazzucconi, la aplicación práctica de este tipo de responsabilidad implica que aquel que incumple una obligación de conducta debe reparar el daño causado por medio de una indemnización o compensación económica (2011, p. 38).

Se puede inferir que la función principal de la responsabilidad es la reparación de los daños. Este aspecto es fundamental, en tanto cuenta con funciones de relevancia para la materia de investigación, tales como la resarcitoria, la punitiva y la disuasiva. En palabras de Ágreda, la primera función es incentivar a las víctimas a reclamar, con el fin de disuadir la negligencia por parte de quienes causaron el daño. También, se busca evitar que las víctimas tomen precauciones excesivas que puedan obstaculizar la actividad económica, garantizando así la reparación de los daños (2009, 169).

En segundo lugar, la función punitiva busca reafirmar el poder punitivo del Estado, castigando a quienes infringen la ley. Sin embargo, es importante destacar que existen otros mecanismos, como el Derecho Penal o el Derecho Administrativo Sancionador, que cumplen esta función (Ágreda, 2009, 169). En el ámbito específico del Derecho del Trabajo, la Inspección del Trabajo también desempeña un papel importante para la atención de reclamos de los trabajadores, respecto a accidentes de trabajo.

En tercer lugar, la función disuasiva tiene como objetivo que el responsable asuma la responsabilidad de los daños causados, lo que lleva a que tanto el agente como los observadores adopten medidas para evitar conductas similares en el futuro (Ágreda, 2009, 169). En el Derecho del Trabajo, esta función cobra especial relevancia, ya que se busca prevenir la repetición de conductas que puedan ocasionar daños y fomentar la adopción de medidas preventivas adecuadas.

Habiendo referido algunos parámetros de la indemnización por daños de un accidente de trabajo, la exoneración de responsabilidad dependerá principalmente de si se ha demostrado que se han tomado todas las medidas posibles para evitar el daño y si el empleador ha actuado con diligencia. En ese marco de la adopción de medidas de prevención contra el daño, existen causales para eximir al empleador (Papayanis, 2014, p. 19). Entre estos, se encuentra el caso fortuito o fuerza mayor, el hecho de un tercero y el hecho de la propia víctima.

Para efectos de la presente investigación, se abordará el tercer supuesto que exime al empleador de responsabilidad: el hecho de la propia víctima. En el ítem “III” se desarrollará una figura específica y regulada en España: la imprudencia temeraria. Con relación a este antecedente, la interrupción del vínculo causal podría considerarse uno de los más difíciles, especialmente en el ámbito del Derecho Laboral y, en particular, en los casos de accidentes de trabajo. Esta situación ocurre cuando se comprueba que la imprudencia del trabajador que sufre el daño fue la causa que lo generó.

Para llegar a ello, se debe contar con el hecho de que el empleador actuó de manera diligente y en cumplimiento de las exigencias legales a nivel de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Una vez se cuente con este escenario, en el que se hayan brindado las condiciones generales para que los trabajadores no incurrieran en un daño previsible, se podrá evaluar el hecho de que el propio trabajador configurara su lesión o muerte.

De acuerdo con Rocco Palmieri, por la ruptura del nexo de causalidad, no se atribuirá responsabilidad al empleador si el siniestro ocurre exclusivamente por el actuar temerario del trabajador. Ello debido a que, el daño no será consecuencia del peligro generado por la prestación de servicios, sino más bien de la conducta ilícita de la propia víctima (2006, p. 61).

Por ejemplo, tales comportamientos podrían incluir la deliberada omisión de utilizar equipos de protección personal, el no seguir las medidas o procedimientos de seguridad establecidos por el empleador, entre otros supuestos que supongan asumir riesgos innecesarios o alejarse de la conducta habitual o esperada (Rocco, 2006, p. 62). Será necesario, entonces, tomar en cuenta la imprudencia del trabajador para determinar el monto de la indemnización.

### III. ¿QUÉ ES LA IMPRUDENCIA TEMERARIA?

Según el Derecho Penal, la imprudencia temeraria se refiere a la falta de la diligencia más elemental. En el ámbito del Derecho del Trabajo, este concepto difiere en su alcance (Tribunal Supremo, 1998). Para este segundo ámbito, la presencia de la imprudencia temeraria implica la pérdida de protección específica de un riesgo cubierto, mientras que el Derecho Penal se centra en proteger a la sociedad en general de los riesgos ocasionados por conductas imprudentes (Tribunal Supremo, 2007b).

Entre los múltiples conceptos atribuidos por la doctrina y la jurisprudencia, se estima la opción más idónea para distinguir ambas figuras la contenida en la Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Cuarta de lo Social) del 18 de setiembre de 2007. Con esta, se atribuyen criterios que refieren a la imprudencia temeraria, mediante dos (2) definiciones propias y una (1) a la Sentencia del Tribunal Supremo de la misma Sala del 16 de julio de 1985:

*"[L]a imprudencia temeraria presupone una conducta en la que su autor asume riesgos manifiestos, innecesarios y especialmente graves ajenos al usual comportamiento de las personas; en otras palabras, puede concebirse como el patente y claro desprecio del riesgo y de la prudencia más elemental exigible, definida en la sentencia de esta Sala de 16 de julio de 1985 como aquella conducta del trabajador en que excediéndose del comportamiento normal de una persona, se corra un riesgo innecesario que ponga en peligro la vida o los bienes, conscientemente"* (Tribunal Supremo, 2007b).

Ante lo expuesto, la imprudencia temeraria tendrá los siguientes supuestos: (i) conducta en la que el trabajador asume los riesgos manifiestos, innecesarios y graves, y que, además son ajenos al comportamiento habitual de las personas; (ii) conducta que implique un claro y evidente desprecio al riesgo y prudencia básica que se espera de cualquier individuo; y (iii) conducta en la que el trabajador, al sobrepasar los límites del comportamiento normal, se expone a un riesgo innecesario que pone en peligro conscientemente la vida o los bienes.

Autores como Fernández Martínez suscriben estos supuestos establecidos por el Tribunal Supremo español. Así, esta parte de la doctrina define la imprudencia temeraria como más allá de una simple imprudencia grave o violación de normativa tanto externa como interna de la empresa. Se trata de una conducta que muestra de manera evidente la falta total de precaución básica, donde el trabajador, de manera consciente, se expone a un peligro concreto (2009, p. 459).

Considerando estas características de la imprudencia temeraria, se destaca que este supuesto será únicamente calificado como tal cuando se demuestre que la situación en concreto encaja en las definiciones brindadas. Es decir, la conducta deberá recaer en una imprudencia grave, anormal y extraordinaria, y que devenga en un acto arriesgado e innecesario. Con ello, se plantea que su aplicación sea de manera restrictiva. Sobre todo, en países que no cuentan con su regulación, tal y como lo es el caso peruano.

#### IV. ¿CUÁL ES SU DISTINCIÓN CON LA IMPRUDENCIA PROFESIONAL?

En línea de lo descrito por Chacartegui, la imprudencia en los accidentes de trabajo se distingue en dos (2) tipos de supuestos: la profesional y la temeraria. Por un lado, la imprudencia profesional no impide que un accidente de trabajo sea calificado como tal. De otro lado, la imprudencia temeraria romperá con el elemento del nexo de causalidad para atribuir responsabilidad al empleador por el siniestro (2014, p. 28).

Analizando la legislación comparada, se cuenta con normativa española que regula esta figura. Específicamente, el Real Decreto Legislativo 8/2015, con fecha 30 de octubre, mediante el cual se aprueba la Ley General de la Seguridad Social. Esta menciona la imprudencia temeraria como supuesto de exclusión para la calificación de accidente de trabajo y define la imprudencia profesional como figura que no rompe el nexo causal entre el presunto incumplimiento y el accidente de trabajo, bajo los siguientes términos:

"4. No obstante lo establecido en los apartados anteriores, no tendrán la consideración de accidente de trabajo:

(...)

b) Los que sean debidos a dolo o a imprudencia temeraria del trabajador accidentado.

5. No impedirán la calificación de un accidente como de trabajo:

a) La imprudencia profesional que sea consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo y se derive de la confianza que este inspira".

Cabe mencionar que, en palabras de San Martín, la imprudencia se diferencia del dolo, en tanto este segundo cuenta con el elemento de la intencionalidad, lo cual se diferencia de la temeridad (2009, p. 58). Asimismo, de acuerdo con el Tribunal Español, el trabajador que actúa dolosamente guía su conducta mediante la comisión voluntaria y racional de una actividad con el objetivo de causar el accidente de trabajo para obtener beneficios correspondientes (2006a).

Habiendo aclarado ello, conforme con el texto citado, se desprende que la imprudencia temeraria de un trabajador se refiere a llevar a cabo las tareas laborales sin tomar en consideración las normas básicas de precaución. Sin embargo, en la imprudencia profesional, el trabajador está protegido y la responsabilidad por ese error recae en la empresa, ya que la empresa, pese a los riesgos del ejer-

cicio habitual del trabajo, no ha cumplido con todas las medidas preventivas necesarias para asegurar la vida y salud de sus empleados.

Al respecto, según el Tribunal Supremo de España (Sala de lo Social), la diferencia entre estas categorías no es tan evidente en la práctica. No obstante, en palabras del órgano, será imprudencia profesional si la acción que causó el accidente de trabajo se debe a una confianza excesiva generada por la experiencia y será imprudencia temeraria si es resultado de asumir conscientemente un riesgo excesivo para la capacidad del individuo (2006b).

A continuación, se brinda el siguiente cuadro con supuestos descritos en términos generales, según lo resuelto por el Tribunal Supremo de España:

Calificación	Caso atendido por el Tribunal Supremo de España
<b>Imprudencia profesional (afectación del nexa causal)</b>	Trabajador que cae de un montacargas <sup>1</sup> ; pese a que, este conocía la prohibición de utilizarlo para subir y bajar personas (2006).
	Trabajador que, junto a un compañero, intenta quitar un andamio <sup>2</sup> , el cual era una herramienta de trabajo en la obra de construcción, donde prestaba funciones. Aun cuando se estaba próximo a la grúa que los había trasladado, los trabajadores se quitaron el cinturón de seguridad y desengancharon el andamio, el cual se descolgó y, con ello, se produjo la caída (2008a).
	Trabajador con más de ocho (8) años de experiencia en la prestación que ejecutaba: el manejo de carretillas elevadoras. Sin embargo, al realizar una maniobra rápida y repentina mientras retrocedía con tal objeto, se lesionó por la gran velocidad (2008b).
	Trabajador que separa las manos del cuerpo para limpiarse de las virutas de madera que estaban en una mesa próxima a una máquina en funcionamiento. Esto produjo que la máquina en mención le lesionara la mano y los dedos (2009).
	Trabajador que detecta un defecto en la máquina desgranadora de ajos, pero no lo detiene. Se sube a su estructura e introduce la mano en el rodillo, quedando atrapada (2013).

- 1 Vehículo que tiene peso adicional en su parte posterior y que se emplea para elevar, descender y transportar paletas, contenedores y otras cargas utilizando dos horquillas.
- 2 Estructura temporal y elevada que está compuesta por una serie de plataformas horizontales soportadas por postes verticales. Esta proporciona una plataforma de trabajo segura para los trabajadores y les permite acceder a áreas elevadas que de otro modo serían inaccesibles.

Calificación	Caso atendido por el Tribunal Supremo de España
<b>Imprudencia temeraria (ruptura del nexo causal)</b>	Trabajador que realizaba actividades de instalación y fijación de barandillas protectoras en una nave. En aquel entonces, salió de la cesta porta-personas que lo había elevado a la primera planta, precipitándose al vacío de manera inesperada (2006c).
	Trabajador que cae por la rotura de una de las tejas de un voladizo <sup>3</sup> . Si bien este se estaba dirigiendo al centro de trabajo, lo hizo por medio de un balcón que la puerta estaba bloqueada (2007a).
	Trabajador que vierte disolvente sobre el fuero de una fogata de poca intensidad que se encontraba en un cubo metálico, a fin de abrigarse del frío. Esto ocasionó graves quemaduras (2007c).
	Trabajador que introduce su brazo en una máquina empacadora. Esto sucede pues quita el resguardo superior al acabarse el alambre de la máquina en funcionamiento (2010).
	Trabajador que vacía un cajón que contenía desechos de una máquina troqueladora automática <sup>4</sup> . Para ello, rodea el equipo de trabajo, pasando por la parte final de la máquina aun cuando este no era el trayecto más corto o el habitual (2012).

Se observa, entonces, que el citado Tribunal califica como imprudencia profesional aquellas situaciones en las que las labores del trabajador se tornan rutinarias, debido a su repetición frecuente. Esto puede llevarlo a no ser consciente del riesgo al que se expone al ejecutar la prestación personal de servicios con regularidad. En estas circunstancias, se considera poco probable que ocurra un accidente de trabajo (2006b).

Aunado a lo anterior, autoras como San Martín refieren a que la imprudencia profesional reside en que exista una excesiva confianza del trabajador en el desenvolvimiento de sus funciones. De manera que, el trabajador disminuye el control consciente de sus acciones, siendo reemplazado por un automatismo inconsciente (2009, p. 84). En efecto, a criterio de la presente investigación, se estima que la repetición de acciones similares en el pasado sin consecuencias negativas puede influir a la confianza excesiva incurrida.

En cambio, se califica como imprudencia temeraria aquellos supuestos en los que la conducta del trabajador cuenta con una negligencia de gran intensidad. En línea de lo expuesto, se observa que existe un patrón al momento de

3 Estructura que sobresale o se extiende horizontalmente más allá de su punto de soporte o base. Se utiliza comúnmente para referirse a una porción de un edificio, puente u otra estructura que se proyecta hacia afuera sin soporte vertical directo debajo de ella.

4 Máquina que se usa para cortar diferentes materiales de diversas formas.

diferenciarlo con la imprudencia profesional: la conducta se aleja inexplicablemente de la esperada para responder ante un evento o ejercicio habitual de la prestación personal de servicios.

## V. IMPACTO EN LA DETERMINACIÓN DE LA INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS DE UN ACCIDENTE DE TRABAJO

De acuerdo con el artículo 53 de la LSST, el incumplimiento en materia de SST del empleador que deviene en accidentes laborales y enfermedades profesionales supone una contravención al deber de prevención. Por lo cual, existirá la responsabilidad de compensar a las víctimas o a sus familiares. Asimismo, de acuerdo con la normativa del 2011, cuando la Inspecciones del Trabajo confirmen de manera definitiva el daño, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) establece el pago correspondiente de la indemnización.

Sin perjuicio de que, a la fecha, ni la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) ni el MTPE hayan desplegado esta cuantificación de la indemnización por los daños a la salud en el trabajo, conviene rescatar del referido artículo la necesaria falta detectada al empleador para la determinación de la indemnización ante un accidente de trabajo. Ello debido a que, en línea del acápite “II” del presente artículo, la sola ocurrencia de un hecho que cause daño a una persona no implica automáticamente la responsabilidad del empleador (Espinoza Espinoza, 2016, p. 103-109).

Según Taboada Córdova, resulta necesario que se presenten elementos en conjunto para determinar si existe responsabilidad ante una solicitud de indemnización por daños y perjuicios. Entre estos elementos que se aplican para la responsabilidad por incumplimiento de obligaciones contractuales, se encuentran los siguientes: imputabilidad, antijuricidad, factor de atribución y el nexo de causalidad. Por lo tanto, bastará con la ausencia de uno de estos para que se afecte la imputación de responsabilidad hacia el empleador (2003, p. 32).

En primer lugar, la imputabilidad como la capacidad del individuo para ser considerado responsable de los daños que causa implica que este, bajo su persona jurídica, posea discernimiento. No obstante, en palabras de Sánchez Icart, es evidente que la responsabilidad del empleador se limita a los riesgos que se puedan prever anticipadamente dentro del ámbito de las tareas específicas del puesto de trabajo. Por lo tanto, se podría señalar que la imprudencia extrema por parte del trabajador exime al empresario de responsabilidad (2006, p. 94).

El cumplimiento empresarial de las medidas de SST no se limita solamente a proporcionar a los trabajadores medidas de prevención y protección, sino que también implica prevenir las posibles imprudencias que estos puedan cometer mediante la evaluación de riesgos y la implementación de medidas preventivas adecuadas. Sin embargo, en línea de la legislación y jurisprudencia española expuesta en el ítem “IV”, se estima que este compromiso no se debería extender a acciones que resulten en un accidente claramente imprudente y carente de racionalidad.

En segundo lugar, la antijuricidad o ilicitud se sostiene en la contravención a directrices, normas del ordenamiento jurídico, obligaciones contractuales o ambas. Por lo cual, en palabras de Neves Mujica, en la materia del Derecho del Trabajo, además de las obligaciones del contrato de trabajo, se tendrán las derivadas de la normativa (2009, p. 183). Por ejemplo, el empleador quedará supeditado a los principios de protección, prevención y cooperación de la LSST, respectivamente.

Bajo estas directrices, se deberá analizar si el empresario cumplió con las obligaciones legales con relación al Sistema de Gestión de la SST. Así como, la implementación de medidas preventivas en consecuencia de la identificación constante de peligros y riesgos de cada actividad. Una vez corroborado ello, el empleador será responsable si no ha cumplido con estos mecanismos legales y de evaluación interna que exige la regulación nacional. De no ser así, se podría atribuir un actuar antijurídico o ilícito.

Ahora bien, se considera que la identificación de un actuar antijurídico no debería presuponerse solo viable de imputación al empleador, dado que el carácter ilícito de una conducta puede originarse también por el propio trabajador. En efecto, la imprudencia grave o violación normativa externa o interna de la empresa también podría ser susceptible de ser incurrida por el lado del trabajador. Inclusive, bajo el principio de cooperación, mediante el cual el personal debe promover un entorno laboral seguro y saludable.

En tercer lugar, con relación al factor de atribución, más allá de la discusión sobre cómo podría configurarse este elemento desde la responsabilidad subjetiva (culpa o dolo) o desde la responsabilidad objetiva (bienes o actividades riesgosas), se debe resaltar la probanza merituada por el lado de las empresas. Lo anterior, sobre todo, al momento de demostrar, además del cumplimiento íntegro de las obligaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, la incurrancia de un actuar gravemente negligente por el lado del trabajador.

Al respecto, se coincide con Ágreda Aliaga, quien señala que en el Perú comúnmente no se ofrece una explicación adecuada sobre el factor de atribución en las demandas y/o contestaciones por indemnización de daños y perjuicios en el marco de un accidente de trabajo. Según el especialista, los fundamentos de este tipo de materia suelen limitarse a una simple referencia, sin proporcionar las pruebas o los argumentos necesarios que respalden la presunta conducta dolosa o negligente, o que demuestren que la conducta del trabajador era o no una imprudencia temeraria (2019, p. 171).

En cuarto lugar, el nexo de causalidad resulta ser la búsqueda de la relación entre la causa identificada (el acto antijurídico) y el efecto (el daño). Con ello, en términos de Espinoza Espinoza, este elemento recaerá en la demostración de la acción u omisión que conllevó al evento (2016, p. 242).

Ahora bien, la doctrina ha brindado diferentes teorías para conceptualizar el nexo de causalidad (por ejemplo, *conditio sine qua non*, causa próxima, causa eficiente o preponderante, causa adecuada, entre otros). Empero, para efectos de la presente investigación, se rescata la obligación de que las personas o entidades que intervienen en el sistema jurídico para aludir o negar la responsabilidad del empleador deben probar la verdadera causa del efecto dañoso,

El establecimiento del nexo causal será fundamental para atribuir responsabilidades y tomar medidas adecuadas en diferentes situaciones que demanden la evaluación de la responsabilidad del empleador. No solo en procesos judiciales por indemnización por daños y perjuicios derivados de un accidente de trabajo, sino también en la vía administrativa. En ese marco, se deben amparar los escenarios en los que se rompa o afecte el nexo causal, tal y como lo son el caso fortuito o fuerza mayor, el hecho de un tercero o, siendo la materia de investigación, el hecho de la propia víctima.

Inclusive, atendiendo las funciones y/o finalidades de la indemnización, se podrá señalar que la imprudencia temeraria marca un estancamiento para su aplicación. Con relación al fin resarcitorio, no habría acto ilícito a partir del cual resarcir el daño del trabajador, pues nos encontramos en un contexto en el que este ha realizado la causa grave del daño.

Respecto al fin punitivo, en el marco de la imprudencia temeraria, no habría motivo para castigar al empleador ante la falta del acto antijurídico por su parte. Finalmente, el fin disuasivo también se superaría, en tanto no habría

incurrancia por parte del empleador, cuya recurrencia se busque evitar, bajo un objetivo preventivo.

Por lo cual, se puede concluir que, se requiere que haya una conexión directa entre el accidente y la falta incurrida. En efecto, por el lado del empleador, será la falta de estas medidas o cualquier irregularidad en su implementación lo que debería haber causado el accidente de trabajo para la exigencia de una compensación monetaria. No obstante, en base de lo expuesto en los ítems anteriores, esta conexión se verá afectada cuando el trabajador actúe de manera temeraria y/o alejada del comportamiento habitual.

## VI. CONCLUSIONES

En mérito de los ítems desarrollados, se llegaron a los siguientes hallazgos:

- Bajo una aplicación supletoria de la regulación de la responsabilidad civil, para una indemnización por daños y perjuicios -derivada de un accidente de trabajo-, se deberá contar con los elementos constitutivos para atribuir responsabilidad por inejecución de obligaciones al empleador. En términos de la responsabilidad subjetiva, esta atribución se regirá por la culpa de quien no cumplió con su deber de diligencia.
- En esa línea, existen supuestos en los que se afectará el nexo causal o, inclusive, se exonerará de responsabilidad al empleador. Una de estas circunstancias recae en el hecho de la propia víctima o, en otras palabras, en que el actuar del propio trabajador haya causado el accidente de trabajo. Lo anterior, siempre y cuando el empleador haya cumplido con sus obligaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, siendo las medidas correctivas obligaciones posteriores al siniestro.
- Para definir el incumplimiento de la propia víctima como supuesto de exoneración de responsabilidad, se ha recurrido a la normativa, doctrina y jurisprudencia de España. En virtud de la Ley General de la Seguridad Social y jurisprudencia del Tribunal Español, analizada por diversos autores, la figura de la “imprudencia temeraria” es la asunción de riesgos manifiestos, innecesarios y graves, y, además, ajenos al común actuar de una persona. De manera que, el trabajador realiza un acto arriesgado.

- En conformidad de lo desarrollado en España, la imprudencia temeraria se distingue de la imprudencia profesional, en tanto esta segunda figura se basa en que el trabajador causó gran parte el accidente de trabajo por realizar actividades propias de su prestación personal de servicios, pero sin tomar en cuenta las normas básicas de precaución. Con ello, se incurre en una excesiva confianza, generada por la experiencia o la asunción consciente del riesgo excesivo.
- Finalmente, la figura de la imprudencia temeraria, bajo una interpretación restrictiva, encuentra razón de ser para anular el nexo causal en casos de indemnización por daños y perjuicios. En efecto, desde los elementos de la responsabilidad civil (imputabilidad, antijuricidad, factor de atribución y el nexo de causalidad) hasta las funciones de la indemnización (resarcitoria, disuasiva y punitiva), se puede observar que la figura de la imprudencia temeraria termina superando la finalidad de este mecanismo al no ser el incumplimiento por el lado del empleador.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ágreda Aliaga, J. O. (2019). Algunas consideraciones sobre la responsabilidad del empleador ante daños causados al trabajador. *THEMIS Revista de Derecho*, 75, p. 165-185. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/21985/21391>
- Chacartegui Jávega, C. (2014). *El dolo y la imprudencia temeraria en el accidente de trabajo. Un análisis jurisprudencial* [Trabajo de fin de Grado, Curso académico 2013-2014]. Universitat Pompeu Fabra.
- Díez-Picazo Giménez, G. (2007). *Los riesgos laborales: doctrina y jurisprudencia civil*. Navarra: Editorial Aranzadi.
- Espinoza Espinoza, J. (2016). *Derecho de la responsabilidad civil*. Lima: Instituto Pacífico.
- Fernández Martínez, J. M. (2009). Diccionario jurídico (5ª Ed.). Elcano: Aranzadi, p. 459.
- Montoya Melgar, A. (2004). Panorama de la responsabilidad del empresario en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración* (53), 307-320.
- Neves Mujica, J. (2009). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

- Papayanis, D. (2014). La responsabilidad civil como asignación de pérdidas. *Indret. Revista para el análisis del Derecho*, 1, p. 1-44.
- Posner, R. (2007). *El análisis económico del Derecho México D.F.* Fondo de Cultura Económica.
- Ríos Escalante, M. (2022). *Análisis jurisprudencial de la imprudencia profesional frente a la temeraria en el accidente de trabajo y consecuencias jurídicas de la imprudencia profesional* [Máster Universitario en Abogacía]. Universidad Loyola.
- Rocco Palmieri, E. (2006). *Responsabilidad del empleador e incapacidad absoluta del trabajador*. Buenos Aires: Ediciones Jurídicas.
- San Martín Mazzuconi, C. (2009). La imprudencia del trabajador en el accidente de trabajo. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, ISSN 117-5868, 84, p. 57-74
- Sánchez Icart, F. J. (2006). La imprudencia del trabajador en el accidente de trabajo. *Hacia una legislación integral sobre el accidente de trabajo. Cuadernos de Derecho Judicial IX-2006*, CCPJ, p. 94.
- Sempere Navarro, A. y San Martín Mazzuconi, C. (2011). *La indemnización por daños y perjuicios trabajo*. Navarra: Aranzadi.
- Taboada Córdova, L. (2003). *Elementos de la responsabilidad civil*. Lima: Grijley.
- Tribunal Supremo. (1998). STS, 30 de mayo de 1998.
- Tribunal Supremo. (2006a). STSJ Castilla – La Mancha, 16 de marzo de 2006.
- Tribunal Supremo. (2006b). STSJ, 18 de marzo de 2006.
- Tribunal Supremo. (2006c). STSJ La Rioja, 20 de diciembre de 2006.
- Tribunal Supremo. (2007a). STSJ Andalucía, 24 de enero de 2007.
- Tribunal Supremo. (2007b). STS, 18 de setiembre de 2007.
- Tribunal Supremo. (2007c). STSJ Castilla y León, 13 de diciembre de 2007.
- Tribunal Supremo. (2008a). STSJ Islas Canarias, Las Palmas, 4 de junio de 2008.
- Tribunal Supremo. (2008b). STSJ Aragón, 17 de junio de 2009.
- Tribunal Supremo. (2009). STSJ Andalucía, 22 de enero de 2009.
- Tribunal Supremo. (2010). STSJ Aragón, 27 de diciembre de 2010.
- Tribunal Supremo. (2012). STSJ C. Valenciana, 22 de marzo de 2012.
- Tribunal Supremo. (2013). STSJ Extremadura, 17 de octubre de 2013.