Giuristi: Revista de Derecho Corporativo ISSN 2708-9894
© Universidad ESAN, Lima, Perú

LA RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR POR ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES: RETROSPECTIVA Y FUTURO[1]

The Employer's liability for work accidents and occupational illnesses: retrospective and future

César Puntriano Rosas
Muñiz, Ramírez, Pérez-Taiman & Olaya Abogados (Estudio Muñiz)
https://orcid.org/0000-0002-4814-0112

Resumen
La reciente tendencia de la jurisprudencia laboral pasa por responsabilizar al empleador ante un accidente de trabajo o una enfermedad profesional. Ello infringe la teoría de la responsabilidad civil contractual, aplicable a la relación jurídica laboral, la cual exige dolo, culpa grave o, al menos, culpa leve para la generación del deber de indemnizar a cargo del empleador. En este trabajo se analiza jurídicamente cómo ha evolucionado la responsabilidad del empleador y se aborda críticamente el criterio vigente formulando algunas propuestas de cambio.

Palabras clave: responsabilidad civil, seguridad y salud en el trabajo, obligación de compensar al trabajador, pleno jurisdiccional

Abstract
The recent trend in labor jurisprudence passes liability to the employer in the event of an accident at work or occupational disease. This violates the theory of contractual civil liability, applicable to the employment relationship, which

1 Através de estas líneas rendimos homenaje a la memoria del profesor Javier Neves Mujica, profesor principal de Derecho del Trabajo de la PUCP, exdecano y exjefe del departamento de dicha facultad, pero principalmente maestro de muchas generaciones de laboralistas, quien prematuramente partió el 11 de febrero de 2021. Nuestras muestras de respeto al profesor Neves.

requires fraud, gross negligence or at least slight negligence for the generation of the employer's duty to compensate the employee. In this paper we legally analyze how employer responsibility has evolved and critically approach the current criteria, formulating some proposals for future change.

Keywords: Public liability, safety and health at work, employer´s legal obligations for worker's compensation, case law

1. A manera de introducción: el deber del empleador de otorgar a su personal adecuadas condiciones de seguridad y salud en el trabajo

Con ocasión de la conmemoración del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo el 28 de abril del año 2019, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicó el estudio denominado *Seguridad y salud en el centro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia*[2]. En dicho análisis se revela la preocupante cifra de 2.78 millones de trabajadores muertos al año por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (2.4 millones con relación a enfermedades) y 374 millones de trabajadores que sufren accidentes del trabajo. De manera adicional al costo económico, afirma la OIT, existe también un costo intangible relacionado con el sufrimiento humano derivado de unas condiciones deficientes de seguridad y salud en el trabajo (SST).

El informe señala que los cambios en la organización del trabajo pueden generar una flexibilidad que permita que un número mayor de personas se incorpore a la fuerza laboral, pero también puede causar problemas psicosociales (inseguridad, menoscabo de la privacidad y del tiempo de descanso, o una protección inadecuada en materia de SST y de protección social), así como horarios de trabajo excesivos.

Es sabido que un trabajo en condiciones de dignidad, igualdad, equidad y seguridad es un trabajo decente. Trabajo decente significa trabajo seguro, siendo este último un factor positivo para la productividad y el desarrollo económico. En materia de SST es fundamental, sin duda, contar con un siste-

2 *Organización Internacional del Trabajo, Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo: aprovechar 100 años de experiencia* (Ginebra: OIT, 2019), 1, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf

ma integral de gestión de riesgos del trabajo que permita anticiparse a ellos y adoptar una serie de medidas para afrontarlos.

Como lo señaló el entonces director general de la OIT, Juan Somavía, en su memoria dirigida a la 89.ª Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra en junio de 1999[3], el trabajo decente es aquel que se realiza en un ámbito que respeta los derechos laborales fundamentales, genera un ingreso suficiente o digno, permite acceder a la protección social y seguridad en el trabajo, y se enmarca en el diálogo social. Supone básicamente el cumplimiento y la aplicación de los ocho convenios fundamentales en el trabajo[4], buscando asegurar que este se realice en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana[5].

El compromiso por la consecución de un trabajo seguro ha sido asumido por nuestro país en su condición de miembro de la OIT y ante los Estados Unidos, Canadá y otros países con la suscripción de acuerdos de promoción comercial.

El acceso a la seguridad y salud en el trabajo como manifestación del trabajo decente se vuelve aun más relevante en un contexto de pandemia de la covid-19, como el que se afronta actualmente. La propia OIT en una nota conceptual[6] con ocasión de la cumbre mundial «La covid-19 y el mundo del trabajo», llevada a cabo de manera virtual en julio del 2020, sostuvo que uno de los pilares de la lucha contra la crisis de la covid-19 basados en las normas internacionales del trabajo consiste en el reforzamiento de las medidas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

De acuerdo con lo anterior, el artículo 4 de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (LSST), establece que el Estado tiene la obligación de for-

---

3 En: https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc89/rep-i-a.htm

4 Los citados convenios son los siguientes: i) Libertad sindical: Convenio 87, Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948), y Convenio 98, Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949); ii) Abolición del trabajo forzoso: Convenio 29, Convenio sobre el trabajo forzoso (1930), y Convenio 105, Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso (1957); iii) Igualdad: Convenio 111, Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (1958), y Convenio 100, Convenio sobre igualdad de remuneración (1951); iv) Eliminación del trabajo infantil: Convenio 138, Convenio sobre la edad mínima (1973), y Convenio 182, Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil (1999).

5 Fuente: Organización Internacional del Trabajo, *Perú: propuesta nacional de trabajo decente. 2004-2006. Informe preliminar* (Lima: Oficina Subregional de la OIT para los Países Andinos, 18 de diciembre de 2003).

6 En: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/meetingdocument/wcms_747938.pdf

mular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. En cumplimiento de esta disposición, se aprobó mediante Decreto Supremo 005-2017-TR el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2021. Este comprende un conjunto de acciones para implementar y promover una cultura de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En cuanto a los avances concretos, no podemos negar que en los últimos años se han emitido normas importantes en seguridad y salud en el trabajo, como la mencionada Ley 29783, normas sectoriales que buscan armonizar el sistema (seguridad ocupacional en minería), protocolos inspectivos por parte de la Sunafil, la política indicada, entre otras medidas. Sin embargo, no basta contar con normas: es necesario también que estas sean compatibles con la realidad empresarial de nuestro país. No perdamos de vista que más del 90% de nuestras empresas pertenecen al sector de las micro- y pequeñas empresas, a las cuales, por obvias razones, les resulta sumamente complicado implementar un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo. Es más: el 80% de ese 90% es informal.

El Convenio 155 de la OIT, Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores de 1981[7], dispone en su artículo 16 que debe exigirse a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los lugares de trabajo, la maquinaria, equipo, operaciones y procesos que estén bajo su control sean seguros y no entrañen riesgo alguno para la seguridad y salud de los trabajadores. Lo mismo se dispone con respecto a los agentes químicos, físicos y biológicos que estén bajo el control de los empleadores.

El dispositivo en mención recoge el deber de prevención del empleador como titular de la organización en la que se desempeñan los trabajadores[8], el cual, qué duda cabe, tiene como contrapartida al derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Este deber de prevención a cargo del empleador se genera en la medida en que la vida, la integridad física y moral, y la salud de los trabajadores se encuentran especialmente amenazadas en el ámbito del trabajo, en cuanto actividad prestada en forma personal, remunerada y subordinada, al carecer los trabajadores de

7 Convenio no ratificado por nuestro país, por lo que posee carácter de recomendación.
8 Recogido en la LSST y su reglamento.

la posibilidad jurídica y económica de adoptar por sí mismos las medidas necesarias para protegerse de riesgos generados en el trabajo[9].

Pero ¿qué ocurre cuando el empleador incumple con el mencionado deber de prevención? El artículo 53 de la LSST señala que dicho incumplimiento genera la obligación de pagar a las víctimas o a sus derechohabientes las indemnizaciones correspondientes por los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Por su parte, el artículo 94 de su reglamento, aprobado por Decreto Supremo 005-2012-TR, dispone que la imputación de la responsabilidad al empleador por incumplimiento de dicho deber requiere que se acredite que la causa determinante del daño es consecuencia directa de la labor desempeñada por el trabajador y del incumplimiento por parte del empleador de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

En otras palabras —y como se desarrollará en el presente artículo—, el empleador deberá incumplir con su deber de prevención para que responda frente al trabajador. No se trata de una responsabilidad automática; sin embargo, la jurisprudencia yerra en este punto al sostener lo contrario.

2. La protección de los trabajadores ante accidentes de trabajo o enfermedades profesionales en nuestro ordenamiento jurídico

Como antecedente podemos afirmar que, mediante la Ley 1378 —publicada el 3 de julio de 1911 y modificada por la Ley 2290, publicada el 20 de noviembre de 1916— se reguló inicialmente la protección contra accidentes de trabajo, con una cobertura limitada para los trabajadores; se disponía por concepto de indemnización el pago de una renta vitalicia o temporal a cargo del empleador, el cual podía sustituir su obligación de indemnizar como responsable de los accidentes de trabajo a través de la contratación de un seguro individual o colectivo.

Por Decreto Ley 18846, publicado el 29 de abril de 1971, se dio por finalizado el aseguramiento voluntario para establecer la obligatoriedad de los empleadores de asegurar a sus trabajadores obreros mediante la gestión exclusiva de la Caja Nacional del Seguro Social Obrero. Su propósito era promover

9 María Luisa Martín Hernández, *El derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo* (Madrid: CES, 2006), 11.

niveles superiores de vida y una adecuada política social de protección unificando la cobertura de los riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales dentro de la organización de seguridad social. Las prestaciones cubiertas por este seguro eran otorgadas con la sola comprobación de la condición de trabajador obrero, sin que se requiera un periodo de calificación; estas consistían en: a) asistencia médica general y especial, b) asistencia hospitalaria y de farmacia, c) aparatos de prótesis y ortopédicos, d) reeducación y rehabilitación, y e) dinero.

Asimismo, el último considerando del Decreto Ley 18846 señalaba que el Seguro Obligatorio de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (Satep) se crea: «con criterio eminentemente social ajeno a todo espíritu de lucro y con la única finalidad de defender y cuidar debidamente la salud de los trabajadores...».

Sobre el particular, el tribunal, en la sentencia recaída en el Expediente 0141-2005-PA/TC señaló que: «tal premisa denota la transición de un modelo de responsabilidad empresarial en el que los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales eran cubiertos directamente por los empleadores o mediante la contratación de un seguro a favor de tercero, hacia un modelo de seguro social, en el cual, a diferencia del anterior, la previsión social se convierte en un fin del Estado al brindar de manera obligatoria medidas reparadoras a trabajadores que desarrollan actividades de riesgo, recurriendo al esquema del seguro a favor de tercero gestionado únicamente por un ente público.

Posteriormente, mediante la Ley 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, se derogó el Decreto Ley 18846 y se sustituyó su mecanismo operativo por el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR), también de carácter obligatorio, como una cobertura adicional para los afiliados regulares del Seguro Social de Salud que realizaran actividades de alto riesgo; se autorizaba a los empleadores a contratar la cobertura de los riesgos profesionales indistintamente, y siempre por su cuenta, con la Oficina de Normalización Previsional (ONP) o con las empresas de seguros debidamente acreditadas.

Al cambiar el mecanismo de protección de los riesgos profesionales, se permite que las aseguradoras privadas se encarguen de proteger la salud de los trabajadores que realizan actividades riesgosas, cuya determinación se efectúa según lo dispone el Decreto Supremo 003-98-SA, Normas Técnicas del SCTR, el cual modifica el Anexo 5 del Decreto Supremo 009-97-Sa, disposición que contiene el listado de las actividades de riesgo.

El artículo 6 de las Normas Técnicas del SCTR establece que son asegurados obligatorios del SCTR la totalidad de los trabajadores del centro de trabajo en el cual se desarrollan las actividades de riesgo previstas en el Anexo 5 del Decreto Supremo 009-097-SA, sean empleados u obreros, eventuales, temporales o permanentes.

Para los efectos de la mencionada norma, se considera «centro de trabajo» al establecimiento del empleador en el que se ubican las unidades de producción en las que se realizan las actividades de riesgo inherentes a la actividad descrita en el Anexo 5 del Decreto Supremo 009-97-SA. Incluye las unidades administrativas y de servicios que, por su proximidad a las unidades de producción, expone al personal al riesgo de accidentes de trabajo o de contraer enfermedades profesionales propias de la actividad productiva.

Son también asegurados obligatorios del seguro complementario de trabajo de riesgo los trabajadores de la empresa que, sin pertenecer al centro de trabajo en el que se desarrollan las actividades referidas en el Anexo 5 del Decreto Supremo 009-097-SA, se encuentran expuestos al riesgo en razón de sus funciones, a juicio del empleador.

Entonces, queda claro que, como parte del deber de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajador, el empleador deberá contratar el SCTR a favor del personal que califique como asegurado obligatorio según las disposiciones mencionadas.

¿Y si el trabajador sufre un accidente de trabajo o se contagia de una enfermedad profesional? ¿Bastará con que el empleador haya contratado el mencionado seguro para eximirse de total responsabilidad? La respuesta es negativa.

Como se señaló anteriormente, el empleador tiene la carga de otorgar adecuadas condiciones de seguridad y salud en el trabajo a su personal (deber de prevención); esto supone que asumirá «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» (principio de responsabilidad, artículo II del Título Preliminar de la LSST).

De una lectura del deber de prevención y del principio de responsabilidad se desprende que, si el empleador incumple con el primero, deberá asumir las consecuencias económicas derivadas del infortunio laboral. El SCTR podrá cubrir en parte las atenciones médicas o prestaciones económicas necesarias,

pero no resarcirá al trabajador por el accidente o la enfermedad ocupacional que padezca[10].

2.1. Naturaleza de la responsabilidad del empleador por el incumplimiento de su deber de seguridad

Como acertadamente lo señaló en su fundamento decimosexto la sentencia emitida por la Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima el 24 de abril de 2006, en el Expediente 4467-03-IDP (A y S), «el fundamento de la indemnización ocasionada por la enfermedad profesional es el de inejecución de obligaciones (mal llamado contractual) por cuando existe un incumplimiento empresarial en materia de seguridad y salud laboral...».

Si bien históricamente la responsabilidad se había considerado extracontractual —puesto que se asumía que la regulación aplicable a esos casos era el Código Civil—, no había un desarrollo del deber de seguridad del empleador y se consideraba que las contingencias derivaban de hechos ajenos al contrato de trabajo. Actualmente se entiende que nos encontramos en la esfera de la inejecución de obligaciones derivadas del contrato de trabajo.

En efecto, el deber de seguridad es una consecuencia obligacional del contrato de trabajo, de sus requisitos constitutivos, fundamentalmente del elemento esencial de dependencia que lo identifica como una relación laboral.

El trabajo se presta conforme a las instrucciones que da el empresario con sometimiento a sus directrices en cuanto al modo, intensidad, tiempo y lugar; el trabajador se integra a un todo organizado que no controla, por lo que se encuentra impedido de establecer por sí mismo las medidas de seguridad necesarias para llevar a cabo su trabajo, de ahí que estas descansan en el empresario.

---

10 La Sala Laboral de Lima, en la resolución expedida el 25 de mayo de 2004, recaída en el Expediente 3831-2003-IND (A y S), estableció que:
La contratación del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo establecido por el Decreto Supremo Nº 003-98-SA, en nada afecta la posibilidad que tienen los trabajadores de reclamar una indemnización por enfermedad profesional, pues la naturaleza de dicho seguro se ubica en el ámbito de la Seguridad Social y no en el Derecho Laboral [...] además, considerar que por la sola contratación del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo el empleador quedaría liberado de toda responsabilidad por los infortunios de trabajo, permitiría que la parte patronal incumpla con dotar a los trabajadores de mejores condiciones de higiene y seguridad, con el fácil argumento que todo accidente será asumido por el seguro antes mencionado…
De manera similar se pronuncia la Sala en el Expediente 4767-2003-I.D.P (A y S), el 10 de marzo del año 2004.

Con la actual configuración de la obligación general de prevención, la deuda del empleador se extiende a la protección íntegra del trabajador, de su salud y seguridad. Es suficiente, entonces, que el daño se produzca como causa o consecuencia de la prestación laboral para que se analicen los demás elementos tipificantes de la responsabilidad contractual, a fin de determinar si el daño se deriva de un incumplimiento contractual del empleador.

En consecuencia, la responsabilidad del empleador frente a un accidente de trabajo o enfermedad profesional es contractual[11].

2.2. Régimen de la responsabilidad contractual del empleador por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales

El régimen de la responsabilidad contractual reposa sobre la base de dos principios. El primero se halla contenido en el artículo 1314 del Código Civil, según el cual «quien actúa con la diligencia ordinaria requerida, no es imputable por la inejecución de la obligación o por su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso». El segundo, consagrado por el artículo 1321 del Código Civil, establece que «queda sujeto a la indemnización de daños y perjuicios quien no ejecuta sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve».

Así, quien no cumple una obligación contractual se encuentra situado ante una disyuntiva: o no es imputable por la inejecución de la obligación en virtud del artículo 1314 del Código Civil (ausencia de culpa) o queda sujeto a la indemnización de daños y perjuicios cuando la inejecución de la obligación obedece a dolo, culpa inexcusable o culpa leve, según lo dispuesto por el artículo 1321 del citado código. No existe una tercera posición.

Según lo establecen los artículos 1318, 1319 y 1320 del Código Civil, respectivamente:

- Procede con dolo quien deliberadamente no ejecuta la obligación.
- Incurre en culpa inexcusable quien por negligencia grave no ejecuta la obligación.
- Actúa con culpa leve quien omite aquella diligencia ordinaria exigida por la naturaleza de la obligación y que corresponde a las circunstancias de las personas, del tiempo y del lugar.

11 Juan Carlos Cortés Carcelén, «Responsabilidad empresarial por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales», *Diálogo con la Jurisprudencia* 43 (2002).

2.2.1. Reparación del afectado con la inejecución

Tratándose de dolo o culpa inexcusable, el resarcimiento por la inejecución de la obligación o por su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso comprende tanto el daño emergente como el lucro cesante, en cuanto sean consecuencia inmediata y directa de tal inejecución.

Si la inejecución o el cumplimiento parcial, tardío o defectuoso de la obligación se debieran a culpa leve del deudor, el resarcimiento se limita al daño que podía preverse en el tiempo en que ella fue contraída.

2.2.2. Culpa leve

Tengamos presente que el artículo 1329 del Código Civil dispone que se presume que la inejecución de la obligación o su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso obedece a culpa leve del deudor.

En ese sentido —y como se verá a continuación—, el empleador al que se le pretenda atribuir responsabilidad contractual a través de una demanda de pago de indemnización por daños y perjuicios deberá acreditar al juez que actuó con la diligencia ordinaria debida para evitar que sus trabajadores padezcan un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, proporcionándoles los elementos de protección necesarios y tomando todas las medidas apropiadas, con lo cual acreditará, a su vez, que la inejecución, sea cual fuere su causa, no le es imputable.

En este caso, el trabajador puede, efectivamente, padecer la enfermedad o haber sufrido un accidente, pero ninguno de estos dará lugar a indemnización, puesto que no se acreditó el dolo o la culpa inexcusable, al tiempo que la culpa leve ha sido desvirtuada por el empleador, por lo que debe concluirse que o el daño está cubierto exclusivamente por el seguro o que el trabajador contribuyó a su daño.

2.2.3. Análisis de los elementos de la responsabilidad civil derivada de la inejecución de obligaciones

Para encontrarse ante un supuesto de responsabilidad civil que merezca ser tutelado, es necesario que concurran los elementos fundamentales de la res-

ponsabilidad civil que seguidamente se analizan[12]: imputabilidad, ilicitud, factor de atribución, nexo causal y daño.

Imputabilidad

Se refiere a la capacidad que tiene el sujeto (persona natural o jurídica) para hacerse responsable civilmente por los daños que ocasiona.

Ilicitud o antijuricidad

La conducta que genera el daño no debe estar permitida por el ordenamiento jurídico (sistema jurídico en general), esto es, que no se refiere solo a aquello que es contrario a las normas legales, sino también a lo que es contrario a lo pactado en un negocio jurídico, tal como es el caso de un contrato de trabajo. En la responsabilidad contractual rige el principio de tipicidad, es decir, están previamente establecidas las obligaciones cuyo incumplimiento genera la conducta antijurídica.

Factor de atribución

Es el supuesto justificante de la atribución de responsabilidad al sujeto. Existen dos tipos de factores de atribución: objetivo y subjetivo.

Para el caso bajo análisis, será de aplicación el factor de atribución subjetivo: la culpa (culpa inexcusable y culpa leve) y el dolo.

Como se ha señalado antes, el Código Civil recoge la culpa inexcusable (negligencia grave) en el artículo 1319 (romper con el estándar del menos experto —o menos diligente—, cualquier otro en su lugar hubiera actuado de manera diferente) y la culpa leve (no uso de la diligencia ordinaria exigida por la naturaleza de la obligación y que corresponda a las circunstancias de las personas, del tiempo y del lugar) en el artículo 1320 (romper con el estándar del promedio). Asimismo, se analiza la intencionalidad del agente en la producción del hecho dañoso. El dolo, como efectivamente lo define el artículo 1318 del Código Civil, consiste en que el agente deliberadamente no ejecute su obligación; es decir, el agente actúa con voluntad y conciencia de causar daño.

Finalmente, quien actúe con dolo o culpa inexcusable será responsable de los daños previsibles e imprevisibles ocasionados por el incumplimiento

12 Véase: Juan Espinoza Espinoza, *Derecho de la responsabilidad civil*, 2a. ed. (Lima: Gaceta Jurídica, 2003), 59 y ss.

parcial, tardío o defectuoso de la obligación. Sin embargo, quien actuó sin la diligencia debida, es decir, con culpa leve, responderá solamente por los daños previsibles.

Nexo causal

Es el vínculo que debe existir entre la conducta que se reprocha y el resultado dañoso, es decir, la relación causa-efecto.

En materia contractual, el artículo 1321 del Código Civil recoge lo que se conoce como la teoría de la causa próxima, pues el daño debe ser «consecuencia inmediata o directa de la inejecución».

En este orden de ideas, quien interpone una demanda pretendiendo una indemnización por haber sufrido un accidente de trabajo o padecer de enfermedad profesional deberá acreditar indubitablemente que el daño que dice padecer es consecuencia directa del *incumplimiento* por parte del empleador de la obligación que tiene establecida por la normativa vigente (lo que lleva implícito acreditar este supuesto incumplimiento del empleador), sin perjuicio de que, como veremos en el numeral siguiente, el actor debe delimitar claramente el tipo de daño que dice padecer[13].

Daño

Es el detrimento sufrido por un individuo en su esfera jurídica patrimonial o extrapatrimonial. Así, se ocasiona un daño al lesionarse un interés, ya sea este simple o jurídico, trayendo como consecuencia efectos negativos que derivan de esa lesión.

Sin embargo, para que el daño sea jurídicamente indemnizable, no debe ser tolerado por el *ordenamiento* jurídico; además, debe ser cierto. Por ejemplo, si el trabajador es objeto de un despido por falta grave, nos encontraríamos frente a un daño, pues se está quebrando el vínculo laboral, pero tolerado por el ordenamiento jurídico.

El daño patrimonial contempla el lucro cesante y el daño emergente. En el ámbito extrapatrimonial, encontramos el daño a la persona y el daño moral[14]. Puede entenderse por lucro cesante la falta de incremento patrimonial como

13 Véase Pedro Morales Corrales, «Responsabilidad del empleador por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales», *Revista Peruana de Derecho de la Empresa* 59 (2005).

14 Espinoza Espinoza, *Derecho de la responsabilidad civil*, 59 y ss.

consecuencia directa del daño, es decir, la ausencia de ganancia o provecho[15]. Un ejemplo claro del lucro cesante consistiría en la imposibilidad del trabajador afectado de realizar un trabajo remunerado, con la consiguiente pérdida de ingresos que ello conlleva.

El daño emergente es una disminución inmediata de la esfera patrimonial. Tratándose de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, dicho daño se referiría a la disminución del patrimonio del trabajador afectado ocasionada por el gasto que hubiese realizado en el pago de medicamentos, consultas médicas, análisis, prótesis, entre otros.

En lo que se refiere a la esfera extrapatrimonial, el daño a la persona es aquel daño biológico, a la salud física o mental, y al «proyecto de vida», mientras que el daño moral es el dolor, pena o sufrimiento ocasionados como consecuencia del daño en cuestión.

En consecuencia, al presentarse una demanda de indemnización por daños y perjuicios, la precisión del tipo de daño experimentado, así como la acreditación de este es una carga del demandante. De no haber daño, no podría establecerse el nexo causal, porque estaríamos hablando de una inejecución que no llevó a ningún resultado dañoso[16].

Cabe enfatizar el hecho de que todos los elementos de la responsabilidad civil deben ser presentados a fin de que se pueda sostener que estamos ante un supuesto de responsabilidad civil contractual o extracontractual.

2.2.4. Acreditación de los daños

Conforme lo establecen los artículos 1330 y 1331 del Código Civil, corresponde a quien se considera perjudicado probar el dolo o culpa por la inejecución de la obligación, así como demostrar efectivamente la existencia de los daños y perjuicios que alega.

Sin embargo, se debe tener en cuenta que, conforme al artículo 1329 del Código Civil, existe la presunción de que la inejecución de la obligación o su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso obedece a culpa leve del deudor.

---

15 Pedro Cazeaux y Félix Trigo Represasa, *Derecho de las obligaciones*, tomo 1, 2.ª ed. (Buenos Aires: Editores Platenses, 1979), 317.

16 Así lo entiende Morales Corrales, «Responsabilidad del empleador por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales».

En ese sentido, el empleador, frente a una demanda de pago de indemnización por daños y perjuicios, deberá acreditar que actuó con la diligencia ordinaria requerida para evitar que sus trabajadores sufran un accidente de trabajo o una enfermedad profesional proporcionándoles los elementos de protección necesarios, con lo cual acreditará, a su vez, que la inejecución, sea cual fuere su causa, no le es imputable.

Morales, en este punto, afirma que:

> La conclusión es que, si la víctima del daño pretende el resarcimiento ya sea del daño emergente o del lucro cesante, debe acreditar que el obligado procedió con dolo o incurrió en culpa inexcusable. De no llegar a probar ninguno de ellos y la Empresa no logra acreditar que actuó con la diligencia debida, funcionará la presunción del artículo 1329º y se considerará que la inejecución de la obligación obedece a su culpa leve y, por ello, el obligado debe resarcir el daño que podía preverse al tiempo que la obligación fue contraída[17].

2.2.5. Jurisprudencia sobre la naturaleza contractual de la responsabilidad del empleador

La jurisprudencia ha venido analizando la responsabilidad del empleador por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales de manera correcta, es decir, considerando aplicable la teoría jurídica sobre inejecución de obligaciones.

En efecto, en la Casación 2334-2002-LIMA, del 20 de diciembre de 2002, la Corte Suprema señaló que:

> ... su presencia en la mina obedecía al vínculo laboral existente entre ambas partes [...] *Tercero.- Que esta situación elimina automáticamente la posibilidad de aplicación de la figura jurídica de responsabilidad objetiva* [...] *toda vez que ella no está regulada para los casos de existencia de un vínculo contractual, en este caso laboral*... [cursivas añadidas].

Asimismo, en la Casación 2142-02-LIMA, del 9 de diciembre de 2002, la Corte Suprema se pronunció en el sentido de que:

17 Morales Corrales, «Responsabilidad del empleador por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales».

> ... de lo expuesto se advierte que los daños y perjuicios sufridos por el actor se han producido en el marco de una relación contractual existente entre este, en su condición de trabajador, y la Compañía Minera Huarón Sociedad Anónima, como su empleadora, debiéndose precisar que la silicosis es una enfermedad propia de la actividad minera [...] dado que lo pretendido por el demandante está regulado por las reglas de la responsabilidad contractual o de inejecución de obligaciones, el actor debió tramitar su pretensión indemnizatoria mediante acción pertinente y no bajo los causes (sic) de la responsabilidad extracontractual...

De manera más reciente, en la Casación Laboral 1225-2015 LIMA, la Corte Suprema de Justicia dispuso que:

> … con la actual configuración de la obligación general de prevención la deuda del empleador se extiende a la protección íntegra del trabajador, de su salud y seguridad, siendo suficiente con que el daño se produzca como causa o consecuencia de la prestación laboral para que se proceda al análisis de los demás elementos tipificantes de la responsabilidad contractual a fin de determinar si el daño se deriva de un incumplimiento contractual del empleador. En consecuencia, la responsabilidad del empleador frente a un accidente de trabajo o enfermedad profesional es contractual…

A similar conclusión llegó la Corte Suprema de Justicia en la Casación Laboral 12060-2015-LA LIBERTAD, la Casación 2643-2015-LIMA, la Casación 4321-2015-CALLAO y la Casación 18190-2016 LIMA.

El 30 de enero de 2017 se publicó la Casación Laboral 4258-2016-Lima de fecha 30 de setiembre del 2016, por medio de la cual la Corte Suprema fija un precedente de obligatorio cumplimiento referido a la interpretación del artículo 53 de la LSST, disponiendo lo siguiente:

> … probada la existencia del daño sufrido por el trabajador, a consecuencia de un accidente de trabajo debe atribuirse el mismo al incumplimiento por el empleador de su deber de prevención, hecho que genera la obligación patronal de pagar a la víctima o sus derechohabientes una indemnización que será fijada por el juez conforme al artículo 1332º del Código Civil, salvo que las partes hubieran aportado pruebas documentales o periciales sobre el valor del mismo…

Los jueces supremos, después de analizar los deberes del empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo, concluyen que la responsabilidad civil del empleador por incumplimiento de sus obligaciones es de carácter

contractual. Sin embargo, llegan a la equivocada conclusión de que el trabajador únicamente tiene la carga de probar la existencia de un daño a efectos de que nazca la obligación del empleador de indemnizar a la víctima o a sus derechohabientes. En esa medida, los jueces omiten analizar el factor de atribución imputable al empleador, contraviniendo el texto expreso del artículo 1321 del Código Civil, el cual señala que únicamente queda sujeto a la indemnización por daños y perjuicios quien no ejecuta sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o leve.

2.2.6. El equivocado giro jurisprudencial hacia la responsabilidad objetiva[18]

Los días 18 de setiembre y 2 de octubre de 2017 se reunieron los jueces supremos que integraban por entonces las salas transitorias primera y segunda de la Corte Suprema de Justicia de la República en el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional[19].

Uno de los puntos acordados en dicho pleno es el relativo a la responsabilidad del empleador por accidente de trabajo en aplicación del artículo 53 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. El pleno acordó que «el empleador, como garante de la seguridad y salud en el centro laboral, siempre será responsable por cualquier evento dañoso para la vida o salud del trabajador».

En otras palabras, la normativa no señala en ningún momento que el empleador sea el responsable automático por cualquier daño a la vida o a la salud el trabajador, como concluye el pleno. Creemos que el pleno se equivoca, pues si el empleador acredita haber actuado con la diligencia debida, no se le debería imputar responsabilidad alguna. Así opera la teoría de la responsabilidad contractual recogida en nuestro ordenamiento civil de aplicación supletoria al laboral. ¿Y qué significa *diligencia*? Pues garantizar un ambiente de trabajo seguro a su personal cumpliendo con las normas sobre seguridad

18 Este sistema, regulado en el artículo 1970 del Código Civil, no requiere que se acredite que el autor del daño haya actuado con dolo o con culpa (factor de atribución) para que tenga la obligación de indemnizar a la víctima. Su aplicación a la relación laboral supone que, como aquella implica determinados riesgos para el trabajador, el empleador tendrá que ser responsable por el daño que sufra el trabajador a causa del cumplimiento de sus funciones.

19 Para un análisis más detallado sobre el pleno jurisdiccional, nos remitimos a César Puntriano Rosas, «La responsabilidad del empleador por accidentes de trabajo: apuntes a una polémica decisión de la Corte Suprema», *Soluciones Laborales* (2018): 15-29.

y salud en el trabajo, lo cual supone capacitar al personal, identificar peligros y riesgos en el trabajo, tomar las medidas para eliminarlos o minimizarlos y fiscalizar el cumplimiento de las medidas.

Lo que nos llama la atención es que en el análisis que realizan los vocales como fundamento del acuerdo se alude al empleador diligente, reconociendo que no cabe imputarle responsabilidad, pero no se recoge esta figura en las conclusiones. Esta contradicción es preocupante.

2.3. Plazo prescriptorio para interponer una demanda de indemnización por accidente de trabajo o enfermedad profesional

La resolución expedida por la Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, recaída en el Expediente 4467-03-IDP (A y S), en sus fundamentos quinto, sexto y séptimo, se inclina por la aplicación del plazo previsto en el inciso 1) del artículo 2001 del Código Civil, acción personal, afirmando que:

> ... los plazos de prescripción regulados de manera sucesiva en las Leyes Nº 26513, Nº 27022 y Nº 27321, no son de aplicación al presente caso pues tienen que ver con las acciones y derechos derivados de la relación laboral, las cuales tienen connotación distinta a la acción indemnizatoria que en este caso deriva de la inejecución de obligaciones en la que se tendrá que determinar la existencia o no de dolo, culpa leve o culpa inexcusable y la relación de causalidad respectiva…

Resulta válido diferenciar entre el plazo prescriptorio aplicable a los derechos derivados de la relación laboral y el que corresponde a la indemnización por daños y perjuicios originada en el incumplimiento del empleador. Por ello estamos de acuerdo con lo señalado en la sentencia.

En efecto, como se afirmó anteriormente, la responsabilidad del empleador ante el incumplimiento de sus obligaciones, al existir un contrato de trabajo de por medio, debe ser analizada desde la responsabilidad contractual. En este caso, lo que originaría el derecho del trabajador al pago de una indemnización por daños y perjuicios sería justamente el incumplimiento de un deber por parte del empleador.

En otras palabras, la diferenciación entre el plazo prescriptorio aplicable a la pretensión de pago de derechos laborales —como la compensación por tiempo de servicios (CTS), vacaciones, gratificaciones, utilidades, entre otros— y el que

Giuristi: Revista de Derecho Corporativo, vol. 2, n.º 3, enero-junio de 2021, 50-72.
https://doi.org/10.46631/Giuristi.2021.v2n3.04

se emplea para el pago de la indemnización por enfermedad profesional se basa en el origen y en la naturaleza de los adeudos cuyo pago se requiere.

Así, tratándose de los beneficios laborales (CTS, vacaciones, remuneraciones, utilidades, etc.), su origen directo es el contrato de trabajo, teniendo el trabajador el derecho a su percepción en su condición de tal y una vez cumplidos los supuestos de hecho previstos en cada norma que regule el beneficio. En cambio, tratándose de la indemnización por accidente de trabajo o enfermedad profesional, el derecho a su cobro se origina de manera directa en el incumplimiento del empleador[20].

En lo que se refiere a los montos que se deben percibir por uno u otro concepto, evidentemente la naturaleza es distinta. En el caso de los beneficios laborales, dependerá del beneficio frente al cual nos encontremos. Por ejemplo, la CTS tiene la calidad de beneficio social de previsión ante las contingencias que origina el cese en el trabajo, y de promoción del trabajador y su familia; la asignación familiar busca aliviar las cargas familiares del trabajador; la indemnización es una reparación pecuniaria de un daño causado por el incumplimiento del empleador.

Entonces, es válido aplicar plazos prescriptorios distintos a derechos cuyo origen y naturaleza son diferentes. Una muestra de ello es el plazo para demandar el pago de la indemnización por despido arbitrario, el cual ha sido expresamente fijado en treinta días. De no haber sido así, hubiese sido aplicable el mismo plazo previsto para la demanda de la indemnización que estamos comentando.

En ese sentido, si bien la prescripción extintiva, como sostiene Marcial Rubio[21], es una institución jurídica según la cual el transcurso de un determinado lapso extingue la acción de la que dispone el sujeto para exigir un derecho ante los tribunales, en el ámbito de los derechos laborales, tales como remuneraciones pendientes de pago, gratificaciones, vacaciones, utilidades, etc., significa, igualmente, el olvido, la despreocupación o la decisión personal del trabajador de no reclamar a su empleador o exempleador el pago de un derecho o beneficio que se origina en la Constitución, ley, pacto, costumbre, o la decisión unilateral del empleador a favor de este, por el hecho de existir

20 Además de acreditar la existencia de la responsabilidad civil aplicando la teoría glosada anteriormente.

21 Marcial Rubio Correa, *La extinción de acciones y derechos en el Código Civil*, Biblioteca Para leer el Código Civil, vol. 7 (Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 1989), 16.

una relación laboral. En cambio, en el ámbito de la responsabilidad contractual del empleador por inejecución de obligaciones, se trata también de una despreocupación, olvido o dejadez para reclamar un derecho, pero derivado del incumplimiento del empleador.

Es más, si nos remitimos a la Ley 27321, norma vigente en materia de prescripción laboral, en su artículo 1 señala que «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». Dicha frase, «derivados de la relación laboral», debe entenderse no solamente en el sentido de que la relación laboral es su sustento último, sino también que los derechos laborales existen al configurarse una relación laboral y los supuestos de hecho legales o convencionales para su procedencia. Sin embargo, reiteramos, en el caso de la indemnización por daños y perjuicios por accidente de trabajo o enfermedad profesional, esta no solamente se origina por la existencia de un vínculo laboral; es indispensable la existencia de un incumplimiento del empleador y que evidentemente el trabajador logre desplegar todo el material probatorio judicial necesario, según lo hemos señalado anteriormente.

En consecuencia, los plazos para accionar recogidos en la normativa laboral sobre el tema no son de aplicación para el caso de estos procesos de indemnización por accidente de trabajo y enfermedad.

Adicionalmente, con respecto al momento desde el cual empieza a correr el plazo de prescripción de diez años, la jurisprudencia es también uniforme al considerar de aplicación lo establecido por el artículo 1993 del Código Civil, es decir, desde el día en que puede ejercitarse la acción.

Tratándose de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la implicancia de la frase «desde el día en que pueda ejercitarse la acción» deberá analizarse según cada caso concreto. En el caso de la enfermedad profesional, resulta claro que podrá ejercitarse la acción desde el día en que se toma conocimiento de la enfermedad, pero para los casos de accidente de trabajo dependerá del tipo de accidente que haya padecido el trabajador, ya que sus consecuencias podrían inhabilitarlo para iniciar la acción (por ejemplo, si se encontrara en estado de coma) y habrá casos en los que, a pesar del accidente, el trabajador podrá sin ningún problema acercarse a la autoridad jurisdiccional[22].

22 Concordamos en este punto con lo señalado por Morales Corrales, «Responsabilidad del empleador por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales».

El criterio anteriormente señalado ha sido recogido en la resolución expedida por la Sala Laboral el 22 de setiembre de 2003, recaída en el Expediente 3162-2003-IDP(A); la resolución expedida por la Sala Laboral de Lima, Expediente 1642-2003-IDP (A), el 29 de abril del año 2003; la resolución expedida por la Sala Laboral de Lima, Expediente 2665-2004 IDA (A-S), el 1 de setiembre del año 2004; y recientemente en la Casación Laboral 24347-2018-LA LIBERTAD.

3. El futuro de la responsabilidad del empleador por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales

Resulta adecuada la delimitación de la responsabilidad del empleador cuando exista un incumplimiento de su deber de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo. Lo equivocado, sin duda, es pretender que dicha responsabilidad sea objetiva y que, pese a que el trabajador hubiera sido el responsable del accidente de trabajo o este hubiese sido provocado por un tercero, se pretenda sancionar al empleador por ello obligándolo a indemnizarlo.

En esa medida, en el futuro cercano, la Corte Suprema debería cambiar su equivocado criterio o los magistrados apartarse de este, pues contraviene al sistema de responsabilidad por inejecución de obligaciones. No vemos viable aplicar un sistema objetivo de responsabilidad en el cual el empleador siempre responda.

En todo caso, si se insiste con dicha visión, cuyo objetivo es indemnizar al trabajador sin analizar si fue partícipe en el hecho causante del daño, se podría reformar la regulación del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo para que este también indemnice a los trabajadores en función de importes previamente determinados. Este criterio llevaría a la necesidad de extender la cobertura de dicho seguro o reemplazarlo por otro que no solamente tenga como asegurados obligatorios a aquellos trabajadores que realicen una labor riesgosa, sino a todo trabajador. El inconveniente frente a esta propuesta radica en el costo adicional de la prima del seguro, la cual no debería ser asumida por el empleador, sino por el Estado. Para desincentivar la falta de cuidado de los empleadores, debería considerarse la posibilidad de que el Estado reaccione contra el empleador negligente, o que hubiera actuado de manera dolosa o culposa, con base en la teoría de la inejecución de obligaciones, a efectos de recuperar las indemnizaciones abonadas a los trabajadores o sus derechohabientes.

En el derecho comparado se ha previsto tal posibilidad. Por ejemplo, en Argentina, con la Ley 24557, se contempla que las aseguradoras de riesgos del trabajo (ART) abonen una indemnización tarifada al personal que sufra un accidente de trabajo. En este sistema, ante un accidente laboral, el empleador acreditará el pago de la prima a la ART para que esta cubra los gastos derivados del accidente aquel, incluyendo la mencionada indemnización. Uruguay sigue un sistema parecido en la Ley 16074, mediante la creación de un seguro sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a cargo del Banco de Seguros del Estado. Este último abona a los trabajadores las indemnizaciones tarifadas. El empleador será responsable si el accidente o la enfermedad ha sido producida por dolo o culpa grave.

La gran barrera natural frente a cualquier reforma al sistema será la informalidad laboral, pues este seguro ampliado solamente otorgará cobertura a los trabajadores formales, que, como sabemos, son la minoría en nuestro país.

4. **Conclusiones**

La relación jurídico-laboral es de carácter bilateral, por lo que de esta se derivan una serie de derechos y obligaciones para las partes. Por el lado del empleador —y más allá del deber de abonar la remuneración pactada—, se encuentra el deber de garantizar un ambiente de trabajo seguro a su personal, el cual supondrá contar con un sistema de gestión en materia de seguridad y salud en el trabajo, tal y como lo exige la Ley 29783 y su norma reglamentaria, debiendo también contratar los seguros correspondientes.

Si el empleador incumple su deber de seguridad, nos encontraremos frente a la inejecución de sus obligaciones derivadas del vínculo laboral, las cuales ocasionan su responsabilidad contractual. A fin de viabilizar una demanda de indemnización por daños y perjuicios por inejecución de obligaciones, el trabajador deberá acreditar la existencia de los elementos que configuran la responsabilidad civil: i) antijuricidad, ii) imputabilidad, iii) nexo causal, iv) factor de atribución de responsabilidad y v) el daño.

Si la víctima del daño (el trabajador) pretende ser resarcido por el daño emergente y el lucro cesante, deberá acreditar que el obligado procedió con dolo o incurrió en culpa inexcusable. Si no se llegan a probar ninguno de estos extremos y el empleador no logra acreditar que actuó con la diligencia debida, funcionará la presunción del artículo 1329 y se considerará que la inejecución

de la obligación obedece a su culpa leve y, por ello, el obligado debe resarcir el daño que podía preverse al tiempo que la obligación fue contraída.

La jurisprudencia fue constante en este criterio hasta que la Corte Suprema decidió cambiarlo y acoger la teoría objetiva de la responsabilidad del empleador, disponiendo que este responde ante cualquier accidente de trabajo o enfermedad profesional que padezca el trabajador. Esta posición tomada por nuestros vocales supremos impide que el empleador ejerza su derecho constitucional a la defensa, afectándose su derecho al debido proceso; en tanto, ante la alegación de responsabilidad patronal por la ocurrencia de un accidente de trabajo, la imputación automática de aquella impedirá que el empleador demuestre que actuó de manera diligente. Es más, en el acuerdo del pleno se guarda silencio sobre la prueba de daños a cargo del trabajador. Esperamos que haya sido una simple omisión por considerar que existe criterio uniforme respecto de la exigencia de dicha carga probatoria y que no se esté pensando en una presunción de aquellos.

En nuestra opinión, la evolución de la teoría de la responsabilidad del empleador hacia un criterio contractualista impide aplicar una presunción de responsabilidad de aquel en caso de un accidente de trabajo. Resultará necesario analizar los elementos de la responsabilidad civil contractual aplicables a la relación laboral, considerando la distinta naturaleza de la relación de trabajo y la relación civil, para determinar la existencia o no de responsabilidad del empleador.

Si se pretende objetivar la responsabilidad del empleador, podría considerarse un régimen indemnizatorio tarifado, como ocurre en Argentina o en Uruguay, para lo cual el empleador contratará un seguro y será este quien indemnice al personal.

Referencias

Cortés Carcelén, Juan Carlos. «Responsabilidad empresarial por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales». *Diálogo con la Jurisprudencia* 43 (2002).

Cazeaux, Pedro y Félix Trigo Represasa. *Derecho de las obligaciones*, tomo 1, 2.ª ed. Buenos Aires: Editores Platenses, 1979.

Espinoza Espinoza, Juan. *Derecho de la responsabilidad civil*. 2.ª ed. Lima: Gaceta Jurídica, 2003.

Martín Hernández, María Luisa. *El derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo*. Madrid: CES, 2006.

Morales Corrales, Pedro. «Responsabilidad del empleador por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales». *Revista Peruana de Derecho de la Empresa* 59 (2005).

Organización Internacional del Trabajo. *Perú: Propuesta nacional de trabajo decente. 2004-2006. Informe preliminar.* Lima: Oficina Subregional de la OIT para los Países Andinos, 18 de diciembre de 2003.

Organización Internacional del Trabajo. *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo: aprovechar 100 años de experiencia*. Ginebra: OIT, 2019. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf

Puntriano Rosas, César. «La responsabilidad del empleador por accidentes de trabajo: apuntes a una polémica decisión de la Corte Suprema». *Soluciones Laborales* (2018): 15-29.

Rubio Correa, Marcial. *La extinción de acciones y derechos en el Código Civil*. Biblioteca Para Leer el Código Civil, vol. 7. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 1989.

Sobre el autor

Abogado y magíster en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Socio principal de Muñiz, Ramírez, Pérez-Taiman & Olaya Abogados (Estudio Muñiz). Profesor de la Universidad ESAN, en la Carrera de Derecho Corporativo, la Maestría de Finanzas y Derecho Corporativo y cursos de posgrado; también de la Pontificia Universidad Católica del Perú, en la Maestría de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social; y de la Universidad San Martín de Porres, en la Maestría de Derecho del Trabajo. Miembro de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.