



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS:

La autopuesta en peligro del trabajador como causal de atenuación o exoneración de responsabilidad civil del empleador por accidentes de trabajo. 2023

Autor:

Bach. Jabo Gil Guido Irving

Asesor:

Dr. Hernández Rengifo Freddy Widmar

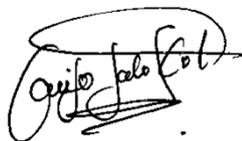
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

Fecha de sustentación:

6 de Junio de 2024

LAMBAYEQUE 2024

Tesis denominada “La autopuesta en peligro del trabajador como causal de atenuación o exoneración de responsabilidad civil del empleador por accidentes de trabajo. 2023” presentada para optar el TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO, por:



.....
Bach. Jabo Gil Guido Irving
Autor

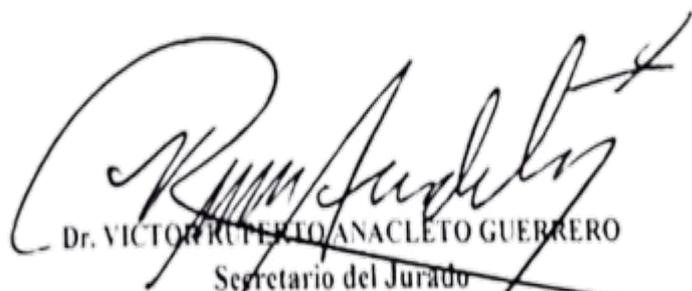


.....
Mag. Hernández Rengifo Freddy Widmar
Asesor

APROBADO POR:



Dr. AMADOR MONDOÑEDO VALLE
Presidente del Jurado



Dr. VICTOR RUFINO ANACLETO GUERRERO
Secretario del Jurado



Abog. CESAR VARGAS RODRIGUEZ
Vocal del Jurado.

DEDICATORIA

A mi madre, por creer en mí como nadie, y darme la oportunidad de ser profesional, la oportunidad de ser abogado.

AGRADECIMIENTO

Habiendo llegado hasta aquí, quiero agradecer a quienes contribuyeron de alguna u otra forma.

Quiero iniciar con mi madre, Rosa, gracias por la paciencia para esperar este gran momento, siempre serás la razón para seguir adelante. La felicidad se completará cuando la medalla sea tuya. A mis hermanos, Junior y Jon, porque sin ustedes nunca hubiese tenido tiempo disponible para terminar este trabajo, gracias por cubrirme. A mi maestro y amigo, Roque Calonge, quien fue la primera persona en involucrarme y generar en mí el interés por el derecho laboral. A mis amigos de Gamarra & Vásquez Abogados, especialmente, a mi equipo del área laboral, por siempre tener la disposición para escuchar e intercambiar ideas sobre este trabajo. Al profesor Freddy por brindarme su asesoría y apoyo durante todo el proceso de la tesis. Gracias a *The Beatles* porque con sus melodías me sentí acompañado durante todo el proceso de investigación.

Finalmente, gracias a todos los que me acompañaron hasta aquí, celébralo conmigo.



ACTA DE SUSTENTACIÓN

ACTA DE SUSTENTACIÓN PRESENCIAL N° 44-2024-UI-FDCP

Sustentación para optar el Título de ABOGADO de: **Guido Irving Jabo Gil**.

Siendo las 4:30 p.m. del día jueves 6 de junio de 2024 se reunieron en la Sala de simulación de audiencias I de la Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo", los miembros del jurado evaluador de la tesis titulada: "**LA AUTOPUESTA EN PELIGRO DEL TRABAJADOR COMO CAUSAL DE ATENUACIÓN O EXONERACIÓN DE RESPONSABILIDAD CIVIL DEL EMPLEADOR POR ACCIDENTES DE TRABAJO. 2023**", designados por Resolución N° 413-2023-FDCP-VIRTUAL de fecha 24 de agosto del 2023, con la finalidad Evaluar y Calificar la sustentación de la tesis antes mencionada, por parte de los Señores Catedráticos:

PRESIDENTE : Dr. AMADOR MONDOÑEDO VALLE.
SECRETARIO : Dr. VICTOR RUPERTO ANACLETO GUERRERO.
VOCAL : Abog. CESAR VARGAS RODRIGUEZ

La tesis fue asesorada por Dr. FREDDY WIDMAR HERNANDEZ RENGIFO, nombrada por Resolución N°413-2023-FDCP-VIRTUAL de fecha 24 de agosto del 2023.

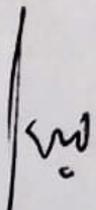
El acto de sustentación fue autorizado por Resolución N° 295 -2024-FDCP-VIRTUAL de fecha 22 de mayo del 2024.

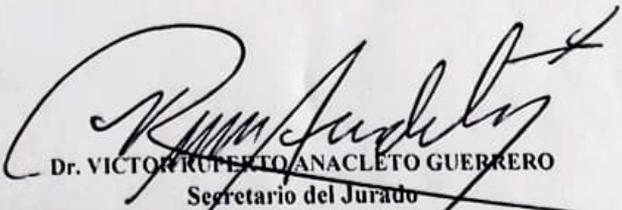
La tesis fue presentada y sustentada por el bachiller **Guido Irving Jabo Gil** y tuvo una duración de 30 minutos. Después de la sustentación y absueltas las preguntas y observaciones de los miembros del jurado; se procedió a la calificación respectiva, obteniendo el siguiente resultado: APROBADO con la nota de 17 (DIECISIETE) en la escala vigesimal, mención de BUENO.

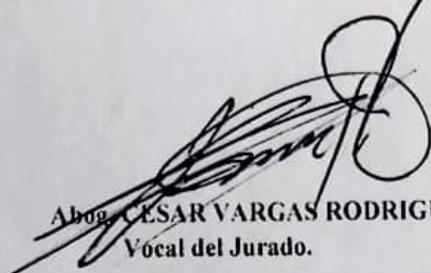
Por lo que queda APTO para obtener el Título Profesional de ABOGADO, de acuerdo con la Ley Universitaria 30220 y la normatividad vigente de la Facultad de Derecho y Ciencia Política, y la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Siendo las 5:54 p.m., del mismo día, se da por concluido el acto académico tomando la juramentación respectiva y suscribiendo el Acta los miembros del jurado.

Lambayeque, jueves 6 de junio de 2024


Dr. AMADOR MONDOÑEDO VALLE
Presidente del Jurado


Dr. VICTOR RUPERTO ANACLETO GUERRERO
Secretario del Jurado


Abog. CESAR VARGAS RODRIGUEZ
Vocal del Jurado.

CONSTANCIA DE APROBACION DE ORIGINALIDAD DE TESIS

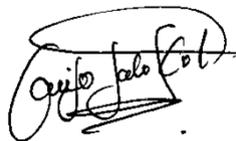
Yo, HERNANDEZ RENGIFO, FREDDY WIDMAR, Asesor de la Tesis del Bach. JABO GIL GUIDO IRVING, titulada **“LA AUTOPUESTA EN PELIGRO DEL TRABAJADOR COMO CAUSAL DE ATENUACIÓN O EXONERACIÓN DE RESPONSABILIDAD CIVIL DEL EMPLEADOR POR ACCIDENTES DE TRABAJO. 2023”**, luego de la revisión exhaustiva del documento, constato que la misma tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de similitud del programa Turnitin

El suscrito analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Lambayeque, 1 de abril del 2024



.....
FREDDY WIDMAR HERNANDEZ RENGIFO
DNI: 17450122
ASESOR



Bach. Guido Irving Jabo Gil

LA AUTOPUESTA EN PELIGRO DEL TRABAJADOR COMO CAUSAL DE ATENUACIÓN O EXONERACIÓN DE RESPONSABILIDAD CIVIL DEL EMPLEADOR POR ACCIDENTES DE TRABAJO. 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

11%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
2	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	upc.aws.openrepository.com Fuente de Internet	1%
4	buleria.unileon.es Fuente de Internet	1%
5	img.lpderecho.pe Fuente de Internet	1%
6	pirhua.udep.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Señor de Sipan Trabajo del estudiante	1%
8	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	1%

FREDDY WIDMAR HERNANDEZ RENGIFO
DNI: 17450122
ASESOR

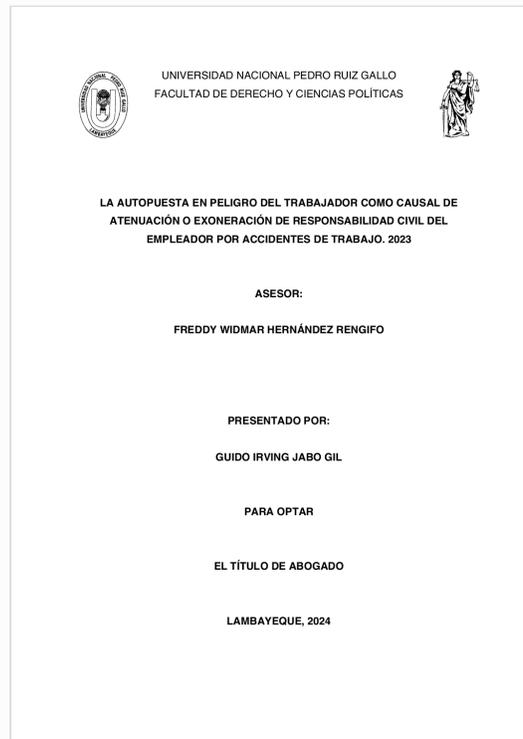


Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Guido Irving Jabo Gil
Título del ejercicio: Quick Submit
Título de la entrega: LA AUTOPOSTA EN PELIGRO DEL TRABAJADOR COMO CAUS...
Nombre del archivo: Tesis_Guido_Jabo.docx
Tamaño del archivo: 296.17K
Total páginas: 115
Total de palabras: 22,893
Total de caracteres: 130,110
Fecha de entrega: 31-mar.-2024 09:40p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre... 2336449011




.....
FREDDY WIDMAR HERNANDEZ RENGIFO
DNI: 17450122
ASESOR

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	3
AGRADECIMIENTO.....	4
ÍNDICE	5
RESUMEN	9
ABSTRACT	11
INTRODUCCIÓN	12
CAPÍTULO I: ASPECTOS METODOLÓGICOS	15
I. ASPECTOS METODOLÓGICOS	15
1. REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	15
1.1. Planteamiento del problema.....	15
1.2. Formulación del problema.....	22
1.3. Justificación e importancia del estudio.....	22
1.3.1. Justificación del estudio.....	22
1.3.2. Importancia del estudio.....	24
1.4. Objetivos	25
1.4.1. Objetivo General.....	25
1.4.2. Objetivos Específicos	25
1.5. Hipótesis	26
1.6. Variables	26

1.6.1.	Variable independiente	26
1.6.2.	Variable dependiente	26
1.7.	Definición de términos	27
1.7.1.	Autopuesta en peligro	27
1.7.2.	Rol del empleador	27
1.7.3.	Responsabilidad civil del empleador	27
1.7.4.	Accidentes de trabajo	28
1.8.	Diseño de contrastación de hipótesis	28
1.9.	Población y muestra	28
1.9.1.	Población	28
1.9.2.	Muestra	29
1.10.	Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos	29
1.10.2.	Métodos generales	29
1.10.3.	Métodos específicos	30
1.10.4.	Técnicas	31
1.10.5.	Instrumentos	31
1.11.	Análisis estadísticos de los datos	32
CAPÍTULO II: MARCO CONCEPTUAL		33
2.	MARCO TEÓRICO	33
2.1.	Antecedentes del problema	33
2.2.	Bases teóricas	37

2.2.1.	El derecho al trabajo y su evolución	37
2.2.2.	Evolución en estados latinoamericanos.....	41
2.2.3.	La formación del derecho al trabajo.....	47
2.2.4.	El derecho al trabajo.....	48
2.2.5.	Condiciones de trabajo y el ambiente laboral	54
2.2.6.	Accidentes de trabajo y su origen multicausal.....	55
2.2.7.	La auto puesta en peligro del trabajador	58
2.2.8.	La autopuesta en peligro como excepción de responsabilidad del empleador en tiempos de covid-19	60
2.2.9.	La participación en una autopuesta en peligro	63
2.2.10.	Criterios para determinar la auto puesta en peligro del trabajador ...	64
2.2.11.	Consecuencias jurídicas de la auto puesta en peligro del trabajador	68
2.2.12.	Medidas de prevención y gestión del riesgo.....	70
2.2.13.	Conceptualización de la responsabilidad civil del empleador	72
2.2.14.	Teorías de imputación de responsabilidad civil del empleador.....	74
2.2.15.	Obligaciones del empleador en materia de seguridad y salud laboral..	79
2.2.16.	Elementos que constituyen la responsabilidad civil.....	80
2.2.17.	Causas de exoneración o limitación de responsabilidad	81
CAPÍTULO III: ANÁLISIS Y RESULTADOS.....		82
CAPÍTULO IV: CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS.....		93

CONCLUSIONES.....	102
RECOMENDACIONES	104
BIBLIOGRAFÍA	105
ANEXOS	114

RESUMEN

La presente investigación tiene por objeto analizar la incidencia que tendría la “imprudencia o la auto puesta del propio trabajador al peligro”, al momento de determinar la responsabilidad civil del empleador por los daños causados a consecuencia de un accidente de trabajo, y si debería operar como causal de exoneración o atenuación de dicha responsabilidad.

Para tal propósito, se analizó el régimen vigente para determinar la responsabilidad del empleador ante un accidente de trabajo regulado en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y de forma supletoria, por el Código Civil. Así también, se analizó si la conducta imprudente del trabajador es suficiente para, por sí misma, ocasionar un accidente de trabajo o, por el contrario, su ocurrencia implica necesariamente, en cualquier caso, la falta de diligencia de parte del empleador y la inobservancia por este de las normas sobre seguridad y salud en el trabajo sea en mayor o menor medida. Esto último permitió determinar si la “autopuesta en peligro o imprudencia del trabajador” constituía un supuesto de exoneración o atenuación de responsabilidad del empleador por accidente de trabajo.

Para lograr lo anterior, la investigación utilizó un diseño de tipo no experimental, descriptiva, exploratoria y propositiva. La población estuvo constituida por cien (100) integrantes de la comunidad jurídica de Lambayeque, tomando una muestra de cincuenta (50) personas, entre los cuales se encontraron abogados laboristas, trabajadores del Poder Judicial de los juzgados laborales, y jueces especializados en derecho laboral de las diversas Cortes Superiores de Justicia del país. Se empleó la técnica de la encuesta y el análisis documental para lograr recolectar datos.

El resultado a destacar fue que la mayoría de los encuestados se encuentran a favor de que los jueces laborales analicen la auto puesta en peligro al momento de determinar la responsabilidad del empleador por accidente de trabajo; asimismo, se encontraron a favor que se analice como un supuesto para exonerar o atenuar

la responsabilidad del mismo. Sobre estas dos opciones, la mayoría prefiere que opere como causal de atenuación y no para exonerar de responsabilidad. A su vez, la mayoría de encuestados estuvo de acuerdo en que ambos supuestos otorgan una protección más justa al empleador en los casos de accidentes de trabajo y no restará protección a los trabajadores.

Entre las conclusiones arribadas se tienen que, si aplicamos estrictamente la norma civil, de forma supletoria, operaría la exoneración de responsabilidad del empleador cuando la autopuesta en peligro del trabajador sea la única causa del daño derivado del accidente laboral; no obstante, tal consecuencia no es la adecuada porque las implicancias económicas del accidente de trabajo quedarían sin atención, y de otro lado, la autopuesta en peligro operará como supuesto de atenuación cuando la conducta imprudente del trabajador solo hubiere contribuido en la generación del daño y con ello aplicaría la reducción de la indemnización que pueda fijarse. Asignarle tal efecto es lo más adecuado para nuestro ordenamiento nacional, y con ello se buscaría distribuir la responsabilidad de forma más equilibrada.

Palabras clave: imprudencia o auto puesta en peligro del trabajador, responsabilidad civil, accidente de trabajo.

ABSTRACT

The purpose of this investigation is to analyze the impact that “recklessness or the worker's own self-putting in danger” would have when determining the employer's civil liability for damages caused as a result of a work accident, and whether it should operate as a cause for exoneration or mitigation of said responsibility.

For this purpose, the current regime was analyzed to determine the employer's responsibility in the event of a work accident regulated in the Occupational Health and Safety Law, and in a supplementary manner, by the Civil Code. Likewise, it was analyzed whether the worker's reckless conduct is sufficient to, in itself, cause a work accident or, on the contrary, its occurrence necessarily implies, in any case, the lack of diligence on the part of the employer and non-compliance. by this of the regulations on safety and health at work to a greater or lesser extent. The latter made it possible to determine whether the “worker's self-imposed endangerment or recklessness” constituted a case of exoneration or mitigation of the employer's liability for a work accident.

To achieve the above, the research used a non-experimental, descriptive, exploratory and propositional design. The population was made up of one hundred (100) members of the legal community of Lambayeque, taking a sample of fifty (50) people, among whom were labor lawyers, workers of the Judicial Branch of labor courts, and judges specialized in labor law. of the various Superior Courts of Justice of the country. The survey technique and documentary analysis were used to collect data.

The result to be highlighted was that the majority of respondents are in favor of labor judges analyzing self-endangerment when determining the employer's responsibility for a work accident; Likewise, they were in favor of analyzing it as a case to exonerate or mitigate its responsibility. Regarding these two options, the majority prefers that it operate as a cause of mitigation and not to exonerate liability. In turn, the majority of respondents agreed that both assumptions provide fairer protection to the employer in cases of work accidents and will not diminish protection for workers.

Among the conclusions reached are that, if we strictly apply the civil norm, in a supplementary manner, the employer's exoneration of liability would operate when the worker's self-injury is the only cause of the damage derived from the work accident; However, such a consequence is not appropriate because the economic implications of the work accident would remain unattended, and on the other hand, self-endangerment will operate as a mitigating circumstance when the worker's reckless conduct has only contributed to the generation of damage and This would apply the reduction in compensation that may be set. Assigning such an effect is the most appropriate for our national system, and would seek to distribute responsibility in a more balanced way.

Keywords: recklessness or self-endangerment of the worker, civil liability, work accident.

INTRODUCCIÓN

Se acepta casi sin mayor cuestionamiento a nivel nacional que ante la ocurrencia de un accidente de trabajo sea únicamente el empleador, a quien deba arrojarse las implicancias económicas, legales y de cualquier naturaleza.

Precisamente, la presente investigación, a partir del análisis de la Ley n.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, evidenciará que el legislador peruano se enfocó únicamente en los deberes y la responsabilidad que debía asignarse al empleador ante un accidente de trabajo, olvidándose que, un accidente laboral también podría ocasionarse debido a la conducta negligente del trabajador al proceder de forma imprudente, inobservando la normativa sobre seguridad y salud ocupacional o las instrucciones del empleador.

Es decir, en nuestra legislación no se reguló expresamente un régimen jurídico donde la responsabilidad por accidente de trabajo, y la asunción de las implicancias legales también sean de cargo del trabajador y no solo al empleador. Esto último respondería a la posición *ab origine* en la que se encuentran empleador y trabajador durante la relación de trabajo, fundamento central del derecho del trabajo, como a la aceptación de la gran mayoría de la doctrina y juristas nacionales que la responsabilidad del empleador ante la ocurrencia de accidentes de trabajo es objetiva.

La investigación busca destacar que, la conducta del trabajador tiene relevancia, al momento de determinar la responsabilidad del empleador por los daños irrogados a causa de un accidente de trabajo, cuando aquel actúa con imprudencia, auto exponiéndose al peligro, y padeciendo los daños generados como consecuencia de ello. Es así que, se estudiará si la imprudencia o auto puesta en peligro del trabajador elimina o atenúa la responsabilidad civil del empleador por los daños derivados de un accidente de trabajo.

La tesis está dividida en cuatro (4) capítulos, el primero referido a “los aspectos metodológicos”, y describe la realidad problemática a fin de conocer el régimen aplicable al momento de determinar responsabilidad de orden civil del empleador por accidentes de trabajo. Así también, se indica el problema en forma de interrogante, la justificación e importancia del estudio, la hipótesis; los objetivos, general y específicos, y variables y métodos para la recolección de datos. El segundo capítulo comprende el marco teórico, incluyendo los antecedentes del problema y las bases teóricas, el mismo que se subdivide en diecisiete (17) ítems, iniciando describiendo la evolución del derecho al trabajo, destacándose en los estados latinoamericanos, su surgimiento formal como regulación; desarrollo de nuevos conceptos como ambiente laboral, accidente ocupacional, y explicando la naturaleza multicausal en su ocurrencia. También, se hace referencia a la autopuesta del trabajador al peligro, la excepción en los casos por COVID-19, la intervención como autor y víctima en la autopuesta del trabajador y los criterios para validar su aplicación, como las consecuencias jurídicas a causa de ello. A su vez, se describe las medidas de prevención y gestión del riesgo, la conceptualización de la responsabilidad civil del empleador, las teorías de imputación de responsabilidad, obligaciones del empleador en materia de seguridad y salud laboral, elementos que constituyen la responsabilidad civil, y al final, las causas de exoneración o limitación de responsabilidad.

El capítulo tercero se describe el análisis y resultados, se presentan los resultados de las encuestas realizadas a abogados, especialistas y jueces especializados en derecho laboral. En el cuarto capítulo, se desarrolló la contrastación de la hipótesis y la discusión de los resultados. Y finalmente, se indican las conclusiones y recomendaciones, y como anexo se adjunta el cuestionario utilizado con los entrevistados.

El presente trabajo pretende ser, además, un aporte para reflexionar sobre mantener el actual régimen de responsabilidad ante el contexto de un accidente de trabajo, o variar a uno que reconozca al empleador y trabajador como posibles responsables por los daños a generarse ante la ocurrencia de un accidente de trabajo.

Finalmente, la investigación busca defender la aplicación supletoria del derecho civil para la resolución de determinados conflictos laborales como lo es determinar la responsabilidad del empleador ante un accidente de trabajo, los cuales no cuentan con una legislación especial aplicable para su solución.

CAPÍTULO I: ASPECTOS METODOLÓGICOS

I. ASPECTOS METODOLÓGICOS

1. REALIDAD PROBLEMÁTICA

1.1. Planteamiento del problema

En nuestro país ha sido el poder ejecutivo a través del Ministerio de Salud y el de Trabajo quienes mediante decretos supremos fueron los primeros en determinar las características necesarias para configurar un accidente de trabajo, y luego nuestros tribunales judiciales y administrativos al resolver los casos que se sometían a su conocimiento.

Así, el artículo 2 del Decreto Supremo N.º 003-98-SA, que aprueba las Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, definió el accidente de trabajo como “toda lesión orgánica o perturbación funcional causada en el centro de trabajo o con ocasión del trabajo, por acción imprevista, fortuita u ocasional de una fuerza externa, repentina y violenta que obra súbitamente sobre la persona del trabajador o debido al esfuerzo del mismo”,

Luego, en abril del 2012, el Reglamento de la Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo aprobado por Decreto Supremo N.º 005-2012-TR, amplía la definición de accidente de trabajo describiéndolo como “todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una

lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte”. Agrega dicho reglamento que, es accidente de trabajo, el ocasionado mientras el trabajador cumple o acata las órdenes de su empleador, o realiza alguna actividad bajo su instrucción, indistintamente si se ejecuta fuera del centro de operaciones de la empresa y luego del horario de trabajo.

Por su parte, la Corte Suprema, en la Casación Laboral N.º 6230-2014-LA LIBERTAD, también lo definió considerándolo centralmente como un suceso inesperado o casual cuya ocurrencia se produce en el centro de trabajo o con ocasión del trabajo, generándole al trabajador víctima, daños orgánicos o funcionales, descripción que incluso ha sido considerada en el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional del año 2017.

También tenemos la definición desarrollada por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), la misma que ha sido uniforme en todas las resoluciones emitidas por la primera sala del Tribunal Fiscalización Laboral desde su instalación ocurrida el 30 de marzo de 2021 a la actualidad, y que en estricto coincide con las definiciones antes expuestas, destacando que, el accidente laboral se produce por o a consecuencia del trabajo, constituyéndose en un hecho incidental y súbito, que genera daños en la salud del trabajador, los cuales podrían devenir en una incapacidad, imposibilitándole cumplir con su trabajo ordinario y frecuente, de forma temporal o permanente”, así se estableció por ejemplo en la Resolución n.º 504-

2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala de fecha 30 de mayo de 2022.

Todas las definiciones antes citadas coinciden en que el accidente de trabajo para ser relevante en el derecho exige la producción de un daño físico en el trabajador, de no ser así, resultaría irrelevante a nivel jurídico, pues a lo mucho alcanzaría a ser un asunto de orden administrativo para la empresa, el cual no afectaría el normal desarrollo de sus operaciones.

Es así que, recién ante la presencia de daños generados como resultado de un accidente de trabajo, se activa la aplicación del artículo II del Título Preliminar de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, que regula el contenido del principio de responsabilidad, el cual establece concretamente que, el empleador asumirá las consecuencias de todo orden (jurídicas, económicas, otras) ante la ocurrencia de un accidente o enfermedad que padezca el trabajador en la ejecución de sus labores o a consecuencia de estas.

De acuerdo con el referido principio, es el empleador quien debe asumir las secuelas o la repercusión a nivel económico ante un accidente de trabajo, es decir, responder por los costos del perjuicio que se le haya ocasionado al trabajador.

La decisión del legislador de asignarle al empleador las implicaciones económicas responde al hecho que, en su mayoría los accidentes de trabajo se producen al realizar actividades económicas riesgosas, siendo los empleadores, que decidieron crear un negocio en

determinado rubro, quienes tienen la decisión de adoptar o no medidas preventivas para evitarlos. Otra de las razones que justifican trasladarle los costos está referida a que el empleador está en mejor aptitud para asumirlos, por su mejor posición económica en la relación de trabajo, al ser dueño de los medios de la producción y el principal beneficiario de los frutos del trabajo de sus dependientes.

La doctrina también nos ofrece una respuesta a partir de la teoría de la ajenidad en los riesgos, la cual postula que, es el creador de la empresa, quien corre con los diversos riesgos que pueden originarse durante el desarrollo de la actividad económica, entre ellos, los daños que pueden generarse ante un accidente de trabajo.

De forma reciente, tenemos que la Corte Suprema en el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional del año 2017, opinó de forma inconstitucional que, el empleador en todos los casos asumirá la responsabilidad por cualquier acontecimiento que cause daño a la vida y seguridad de sus colaboradores subordinados. Es decir, ya no se exige acreditar que el empleador incurrió en culpa o dolo para atribuirle responsabilidad, es decir, ahora rige lo que la doctrina y nuestra legislación de orden civil llama la “responsabilidad objetiva”.

A pesar de estar de acuerdo con la decisión del legislador y de la Corte Suprema de trasladarle al empleador los costos económicos por los daños derivados de un accidente de trabajo, consideramos que ello no merece mayor cuestionamiento cuando el daño fue consecuencia

directa de la inobservancia por parte del empleador al deber de prevención regulado en el artículo 53 de la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo, el mismo que destaca que, es el empleador quien debe asegurarse que en el centro de trabajo se implementen los medios y condiciones que garanticen la protección de la vida, salud y bienestar del trabajador, siendo indistinto si estaba o no establecido tal deber en el contrato de trabajo; mas no para los supuestos en los que, el accidente de trabajo se haya producido por causas no imputables al empleador, como es el caso de la autopuesta en peligro del propio trabajador, quien de forma imprudente se pone en una situación de claro e indiscutible riesgo que eventualmente concluirá con la afectación a su vida, y salud, bienes jurídicos respecto de los cuales es titular por su condición de persona humana.

En la norma laboral y de seguridad y salud en el trabajo no se ha considerado regular si la autopuesta en peligro o imprudencia del trabajador puede generar alguna consecuencia o efecto jurídico o ser un factor a considerar en la determinación de la responsabilidad del empleador por accidentes de trabajo. Por su parte, los tribunales judiciales han preferido no analizarlo al resolver los casos, y así evitar sentar posiciones, quizá por temor a equivocarse al intentar aplicar instituciones o dispositivos que no necesariamente son propios del derecho laboral sino del derecho civil.

Ante tal escenario, debemos remitirnos al Código Civil, norma supletoria a la laboral, que regula las relaciones intersubjetivas en el

ámbito privado, pudiendo incluirse aquí a las relaciones de trabajo.

Precisamente, la autopuesta en peligro o la imprudencia de la propia víctima, como se considera en el ámbito civil, está regulada en los artículos 1972 y 1973 del Código Civil, en el primer caso como supuesto de exoneración de responsabilidad y en el segundo, como atenuación, para el campo de la responsabilidad objetiva extracontractual.

Si bien en el ámbito de la responsabilidad por inejecución de obligaciones solo se menciona al caso fortuito y fuerza mayor (artículos 1315 y 1317), obviándose toda referencia a la auto puesta en peligro o imprudencia de la propia víctima, es pacífico en la doctrina comparada del *civil law* aceptar que, dentro del caso fortuito se subsumen los supuestos específicos del hecho determinante de tercero y la imprudencia de la propia víctima, así lo ha destacado el profesor Gastón Fernández Cruz.

A nivel de responsabilidad civil contractual, los efectos que generaría la auto puesta en peligro o imprudencia de la propia víctima, en este caso del trabajador, lo encontramos en los artículos 1315 y 1317, ambos regulando supuestos de exoneración de responsabilidad. Cabe precisar que, ello aplicaría siempre que, el único causante del daño sea la auto puesta en peligro o imprudencia del trabajador, caso contrario, se aplicaría el supuesto de atenuación de la responsabilidad, conforme al artículo 1326 del Código Civil, cuando establece que, si el actuar del acreedor (doloso o culposo), contribuye

a la generación del daño, esta situación será considerada para reducir el resarcimiento.

A nivel de responsabilidad civil objetiva de riesgo, aquella aplicada a los daños generados por el ejercicio de una actividad riesgosa, los efectos de la imprudencia de la víctima están previstos en los artículos 1972 y 1973. En el primer caso, se regula como supuesto de exoneración de responsabilidad y en el segundo como de atenuación (concausa).

Consideramos que al momento de determinar la responsabilidad civil del empleador por los daños derivados de accidente de trabajo se debe analizar si la imprudencia del propio trabajador fue la que generó de forma exclusiva los daños que ahora padece o si con ella contribuyó a la producción de estos, y partir de ello, se aplique como supuesto de exoneración o atenuación de responsabilidad. Lo dicho incluso se debe realizar, a pesar de que la Corte Suprema haya establecido de forma obligatoria que la responsabilidad objetiva del empleador es objetiva, siendo que, esta no puede ser absoluta, sino que es relativa, ello conforme a nuestro propio ordenamiento civil, que establece causas no imputables, relativizándola

Entre los casos judicializados más destacados vinculados al objeto de la presente investigación, tenemos el que fue objeto de la Casación Laboral N.º 1866-2021-LA LIBERTAD, en el que un conductor de vehículo interprovincial que sufre de un daño físico a consecuencia de la realización de labores de conducción por carretera demanda a su

empleador, la empresa de transportes, el pago de una indemnización por accidente de trabajo; no obstante, el Dictamen Técnico Pericial emitido por la policía determina que el factor determinante del accidente fue la acción negligente e imprudente del conductor, por conducir a excesiva velocidad, entre otras razones; más no por un hecho atribuible al empleador.

1.2. Formulación del problema

¿De qué manera la auto puesta en peligro debe considerarse, como causal de exoneración o atenuación de responsabilidad civil del empleador por accidentes de trabajo?

1.3. Justificación e importancia del estudio

1.3.1. Justificación del estudio

Esta investigación va a ser necesaria debido al escaso estudio que la doctrina nacional ha desarrollado sobre el tratamiento de la auto puesta en peligro o negligencia del trabajador accidentado y la incidencia que puede tener al momento de determinarse la responsabilidad atribuible al empleador como consecuencia de un accidente de trabajo, sea como causal de atenuación o exoneración.

A nivel social consideramos que la protección y resguardo de la vida, salud y seguridad de los trabajadores constituyen principios fundamentales de toda relación de trabajo en un

estado de derecho constitucional. En relación a ello, se sabe que los incidentes laborales acarrearán no solo consecuencias individuales para los empleados, sino también efectos perjudiciales para la comunidad y el ámbito laboral en su conjunto. Es así que esta situación plantea un desafío conjunto en cuanto a la responsabilidad del empleador y el empleado en materia de prevención de riesgos laborales. Por consiguiente, resulta de vital importancia examinar y comprender las implicaciones sociales, pero sobre todo las jurídicas asociadas a esta situación, con el propósito de fomentar un entorno de trabajo seguro y saludable para todos los trabajadores.

Por otro lado, a nivel legal, se establecen compromisos y deberes para los empleadores en cuanto a la prevención de riesgos y el aseguramiento de condiciones laborales seguras. No obstante, en estos casos surgen diversos cuestionamientos, por ello, examinar la autopuesta en peligro o imprudencia de la propia víctima desde una perspectiva jurídica posibilitará evaluar la coherencia y pertinencia de las regulaciones vigentes, así como detectar posibles vacíos o incongruencias legales en relación a esta circunstancia.

A nivel práctico, entender este tema conlleva implicaciones prácticas de gran relevancia. En primer lugar, resulta fundamental que los empleadores y los expertos en derecho

laboral cuenten con una comprensión clara de cómo abordar los casos en los que los trabajadores han asumido riesgos innecesarios. Además, desde una perspectiva preventiva, comprender los factores que pueden llevar a un trabajador a ponerse en peligro de manera voluntaria posibilitará el diseño de estrategias más eficaces para promover la seguridad y la conciencia en el entorno laboral. Esta investigación ofrecerá directrices y recomendaciones prácticas para mejorar las políticas de prevención y los protocolos de seguridad en los lugares de trabajo.

Asimismo, a nivel metodológico, supone un enfoque multidisciplinario que abarcará aspectos legales de diversas áreas del derecho y no solo la de naturaleza laboral, sociales y prácticos. En este sentido, se realizará un análisis exhaustivo de la legislación y jurisprudencia actual vigente, con el fin de establecer un marco normativo correcto. Adicionalmente, se examinarán casos de estudio, datos estadísticos y testimonios de expertos para obtener una visión integral de las implicaciones y repercusiones de este tema.

1.3.2. Importancia del estudio

Precisamente, ante tal ausencia normativa en el derecho objetivo laboral, la presente investigación pretende validar la aplicación supletoria de la normativa de orden civil que regula la *“imprudencia de quien padece el daño”* y sus efectos, y

trasladarla a los casos de accidente de trabajo, a fin de delimitar los efectos de la negligencia del trabajador accidentado en la determinación de responsabilidad civil del empleador, y si tal situación constituye un supuesto de exoneración o atenuación de dicha responsabilidad, y si su aplicación es o no compatible con los principios regulados en la Ley de seguridad y salud en el trabajo.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Determinar de qué manera la autopuesta en peligro del trabajador debe considerarse, como causal de exoneración o atenuación de responsabilidad civil del empleador por accidentes de trabajo.

1.4.2. Objetivos Específicos

- a) Analizar doctrinariamente y desde el ámbito legal la autopuesta en peligro de la víctima en las relaciones jurídicas de orden civil, como factor de exoneración o atenuación de responsabilidad.
- b) Describir la aplicación supletoria de las reglas sobre la autopuesta en peligro de la víctima y en general de la responsabilidad civil a los casos de accidentes de trabajo.
- c) Analizar los efectos jurídicos de considerar a la autopuesta

en peligro del trabajador como factor de exoneración o atenuación de responsabilidad del empleador ante accidentes de trabajo.

d) Revisar la jurisprudencia nacional sobre accidentes de trabajo y verificar si analiza la autopuesta en peligro del propio trabajador al momento de imputar responsabilidad civil al empleador.

1.5. Hipótesis

La autopuesta en peligro del propio trabajador si debe considerarse como causal de exoneración o atenuación al determinar la responsabilidad civil del empleador por accidentes de trabajo.

1.6. Variables

1.6.1. Variable independiente

La autopuesta en peligro como causales de atenuación o exoneración.

1.6.2. Variable dependiente

La responsabilidad civil del empleador por accidentes de trabajo.

1.7. Definición de términos

1.7.1. Autopuesta en peligro

También denominado contribución significativa del empleado, es un concepto importante dentro del ámbito de la responsabilidad civil del empleador. Se refiere a la situación en la cual un trabajador, de manera consciente y voluntaria, se expone a un peligro o riesgo en su entorno laboral, siendo su propia acción una causa importante de los daños o perjuicios que pueda experimentar (Rivero, 2020).

1.7.2. Rol del empleador

Hace referencia a la variedad de obligaciones y roles que le corresponden al empleador en el contexto laboral. Como elemento esencial de la relación de trabajo, el empleador desempeña una función vital en la administración y dirección de la organización, así como en la salvaguarda y cuidado de sus empleados (Ayvar, 2019).

1.7.3. Responsabilidad civil del empleador

Implica la responsabilidad de asumir las repercusiones legales y financieras de sus actos u omisiones que causen daños o perjuicios a otras personas mientras realizan sus labores. Esta responsabilidad conlleva que el trabajador pueda ser considerado responsable de los daños causados, lo que puede dar lugar a la

obligación de compensar a la parte perjudicada (García, 2022).

1.7.4. Accidentes de trabajo

Son aquellos eventos inesperados y no deseables que tienen lugar mientras los empleados se encuentran desempeñando sus labores laborales, ocasionándoles lesiones o enfermedades. Estos incidentes pueden acontecer en diversos entornos de trabajo, tales como oficinas, fábricas, construcciones, labores agrícolas, entre otros (GOB, 2023).

1.8. Diseño de contrastación de hipótesis

De acuerdo a la hipótesis planteada, se toma en consideración un diseño de tipo no experimental, la cual es usada para evaluar la relación entre variables sin la manipulación directa de estas. En esta tipología, se recopilan datos ya existentes o generan datos a partir de observaciones, en lugar de llevar a cabo intervenciones o experimentos controlados (Investigalia, 2019).

1.9. Población y muestra

1.9.1. Población

Se considera que la población es un conjunto de personas que se encuentran situadas dentro de una localidad, es así que se analiza que esta población esté constituida por todos aquellos especialistas en derecho laboral, donde se toma en relevancia a operarios jurídicos como jueces, especialistas judiciales y abogados.

1.9.2. Muestra

Se toma en cuenta que la muestra ha sido seleccionada por una parte de la población, es decir solo las técnicas e instrumentos serán aplicables a un promedio de cuarenta (40) personas, los cuales son especialistas en derecho laboral.

1.10. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos

1.10.1. Métodos

1.10.2. Métodos generales

- El Método Inductivo, el cual implica la validación de una creencia o afirmación a través de la aplicación de la lógica deductiva, utilizando como base otras creencias o afirmaciones previamente aceptadas. Así pues, se aplica en diversas áreas del conocimiento, incluyendo la ciencia y la filosofía, donde se requiere una argumentación rigurosa y coherente (Johnson & Christensen, 2019).

- El Método Deductivo, el cual involucra la justificación de una creencia o proposición mediante el uso de la lógica deductiva, utilizando como fundamentos otras creencias o proposiciones previamente aceptadas. Se aplica en diversos campos del conocimiento, como la ciencia y la filosofía, donde se demanda una argumentación rigurosa y coherente (Hempel, 2018).

- El Método Dialéctico, el cual es utilizado para adquirir conocimiento sobre el mundo. Permite al ser humano comprender una amplia gama de fenómenos que ocurren en la realidad. Al aplicar el método dialéctico en el análisis de los fenómenos naturales, sociales y del pensamiento, se revelan las leyes fundamentales y las fuerzas impulsoras del desarrollo de la realidad (Westerholm, 2019).
- El Método Histórico, el cual establece que todos los fenómenos sociales se desarrollan en un contexto específico de tiempo y espacio, y están influenciados tanto por su pasado como por su presente, teniendo consecuencias que se extienden hacia el futuro (Investigalia, 2019).

1.10.3. Métodos específicos

- El Método de la observación, el cual tiene la finalidad de observar el fenómeno objeto de la investigación, tomar información a partir de lo observado, y partir de eso, explicar el fenómeno. Como indica Hinojosa (2022) es un elemento de tipo social que implica dar a conocer la realidad que se experimenta en la colectividad, a fin de buscar una solución adecuada.
- El Método experimental, que se distingue por la observación y recopilación de datos preexistentes en lugar de la manipulación directa de variables. Se fundamenta en la recopilación de información mediante métodos como

encuestas, entrevistas o análisis documental. A través del análisis de estos datos, se busca identificar patrones, relaciones y tendencias que permitan establecer inferencias y llegar a conclusiones significativas´ (Investigalia, 2019).

- El Método estadístico, el cual se centra en el examen numérico de los datos a través de la utilización de técnicas estadísticas. Este enfoque conlleva la recolección de datos mediante la selección de muestras representativas de una población y su posterior análisis estadístico. A través de cálculos y pruebas estadísticas, es posible obtener resultados significativos y aplicables a la población en consideración (Moreno, 2017).

1.10.4. Técnicas

Encuesta: Se realizará una encuesta dirigida a una muestra específica para obtener conocimiento y opiniones sobre la auto puesta en peligro del trabajador como causal de eximente o atenuante de responsabilidad civil del empleador derivado de accidente de trabajo. El objetivo es encontrar una solución para la problemática planteada en la investigación, y se utilizará la escala de Likert (Hernández, 2018).

1.10.5. Instrumentos

Cuestionario: Se diseñará un cuestionario de once (11) preguntas para ser aplicado virtualmente a la muestra seleccionada. El objetivo es conocer la opinión de los

encuestados sobre el tema a investigar y validar la hipótesis y solución propuestas (Hernández, 2018).

1.11. Análisis estadísticos de los datos

Al utilizar metodologías de recolección de datos, como encuestas o entrevistas, se realizará un riguroso cálculo y análisis utilizando técnicas estadísticas descriptivas. Durante este proceso, se tendrán en cuenta aspectos como la frecuencia y el porcentaje simple. A continuación, se llevará a cabo una interpretación basada en el marco teórico previamente establecido y en los resultados obtenidos. Para facilitar la comprensión de los datos, se emplearán tablas de restricciones y gráficos de barras como herramientas visuales.

CAPÍTULO II: MARCO CONCEPTUAL

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

Este capítulo contiene los diversos trabajos que sirven de sustento para la hipótesis planteada. En ese sentido, a nivel internacional Barajas (2020) en su estudio, bajo una metodología jurídica ultimó que, la atribución de responsabilidad presenta diversos aspectos, que abarcan desde la única responsabilidad del empleado, pasando por la coincidencia de culpas y culminando con la responsabilidad del empleador. Todas estas situaciones surgen de las obligaciones que cada individuo asume en su rol como trabajador o contratante, lo cual resalta la importancia de establecer claramente dichas responsabilidades para poder distribuir las cargas en caso de incidentes laborales.

Asimismo, Rojas (2021) en su estudio, bajo una metodología descriptiva ultimó que, no se puede atribuir responsabilidad al empleador por el contagio de COVID-19 en un trabajador que realiza sus labores de manera presencial y pertenece a un grupo de alto riesgo según las leyes locales. Esto es válido siempre y cuando se pueda demostrar el cumplimiento adecuado de todas las obligaciones del empleador y las medidas de bioseguridad establecidas por el Gobierno Nacional a través de un Decreto para permitir la continuidad de las actividades en todos los niveles y sectores económicos.

De igual forma, López (2019) en su estudio, bajo una metodología cualitativa ultimó que, la capacidad para llevar a cabo acciones conduce a la capacidad para llevar a cabo negociaciones y celebrar diversos tipos de actos legales, así como a la capacidad para ser responsable civil o penalmente. Además, un sistema de responsabilidad civil basado en la culpa o negligencia se fundamenta en la premisa de que el daño causado se origina en la violación de un deber general de cuidado. Por lo tanto, determinar la responsabilidad basada en la culpa implica evaluar la conducta del acusado, pero este juicio de culpabilidad solo se llevará a cabo una vez que se cumplan los requisitos mínimos de capacidad.

Conjuntamente Guevara (2021) en su estudio, bajo una metodología descriptiva ultimó que, en el ámbito de la responsabilidad por culpa del empleador, aunque en teoría la jurisprudencia de la Sala de Casación Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de Colombia reconoce todas las circunstancias eximentes de responsabilidad del derecho común, con el fin de que el empleador pueda buscar la exoneración de la condena por culpa patronal, en realidad, solo se considera como un riesgo excepcional del trabajo la fuerza mayor y/o caso fortuito. De este modo, se presume que la responsabilidad es exclusiva y ajena en dichos casos.

Y, por último, Arango & Ochoa (2021) en su estudio, bajo una metodología teórica, ultimó que el sistema general vigente no se alinea con la teoría general de responsabilidad civil, ya que los

tribunales ignoran los principios desarrollados en torno a la responsabilidad civil que deberían aplicarse a cualquier forma de responsabilidad derivada del sistema general. Por ejemplo, cuando se trata de responsabilidad contractual, no se establece la distinción entre obligaciones de medios y obligaciones de resultados. En cambio, se clasifica la responsabilidad por culpa patronal y el Sistema General de Seguridad Social Integral como sistemas subjetivos y objetivos.

En esa misma línea, a nivel nacional Pimentel (2022) en su estudio, bajo una metodología teórica ultimó que, en el ámbito del derecho laboral, se considera el accidente de trabajo como un riesgo que se busca reducir mediante el cumplimiento de las regulaciones legales sobre seguridad y salud en el trabajo. Además, dada la variedad de situaciones de riesgo, se sugiere que se establezca a través de normativas un listado de referencia de accidentes laborales. Entre otros casos, se ha observado la ocurrencia de accidentes sufridos por los empleados durante su tiempo de descanso o refrigerio, tanto dentro como fuera de las instalaciones.

De igual forma, Prado (2021) en su estudio, bajo una metodología cuantitativa ultimó que, es necesario examinar la responsabilidad civil del empleador tomando como referencia la responsabilidad civil derivada de contratos (incumplimiento de obligaciones), teniendo en cuenta su naturaleza subjetiva y las posibles exoneraciones de responsabilidad. Además, se señala que la interpretación realizada

por la Corte Suprema sobre el artículo 53 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo contradice varias normas del sistema jurídico peruano. Esto se debe a que analiza de manera particular el contenido de la responsabilidad contractual establecida en el Código Civil, mientras que marginaliza otras disposiciones incluidas en la Ley de Seguridad y Salud y su Reglamento.

También Zea & Márquez (2022) bajo una metodología de tipo cualitativa ultimaron que, existe una falta de conciencia sobre la importancia de la prevención en seguridad y salud laboral, ya que el Estado no cumple adecuadamente su rol de supervisión. Como resultado de esta deficiencia, muchos empleadores no cumplen con el principio de prevención que deben tener hacia sus trabajadores para salvaguardar su bienestar físico. Además, la Ley n.º 28806, Ley General de Inspección Laboral y su respectivo Reglamento no incluyen explícitamente el principio de prevención en su regulación, lo que significa que el órgano de inspección no está obligado a implementar políticas preventivas que desalienten a los empleadores a incumplir con las normas de seguridad y salud en el trabajo.

En esa línea, Indigoyen (2020) bajo una metodología de tipo cualitativa ultimó que, el derecho a la seguridad y salud en el ámbito laboral requiere una adecuada protección de las personas para que puedan disfrutar de un bienestar acorde con su dignidad mientras realizan sus funciones en beneficio de otros. Dado que este derecho se relaciona con la vida, la salud, la integridad personal y el trabajo,

es necesario que esta protección incluya medidas preventivas y reparadoras. Las medidas preventivas implican establecer acciones razonables para evitar que los riesgos laborales afecten negativamente a los trabajadores, mientras que las medidas reparadoras se refieren a revertir los daños causados, de manera que las víctimas puedan regresar a su situación previa a la lesión.

Finalmente, a nivel local, Rivero (2019) bajo una metodología de tipo descriptiva ultimó que no existe una disposición legal específica ni suficiente información y conocimiento acerca del accidente "in itinere", que se refiere a los casos en los que los trabajadores sufren un accidente al ir o volver del trabajo en situaciones de siniestros laborales. Por lo tanto, es necesario llevar a cabo un análisis exhaustivo de la legislación extranjera para tener una comprensión jurídica más completa. Además, sería beneficioso realizar una propuesta legislativa que aborde este tema y promueva la investigación en este ámbito.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. El derecho al trabajo y su evolución

La regulación del empleo es un hecho que en la historia ha estado en permanente cambio, variando mucho desde su origen hasta la actualidad, siendo la libertad de trabajo el factor clave y resaltante en el primer período. Si bien el derecho laboral como forma de regulación es consustancial a las sociedades industriales capitalistas, esto no impidió que, exista una organización legal

básica del trabajo para el caso de las sociedades precapitalistas, como también el empleo de dependientes que correspondían a derechos de propiedad reales o derechos de dominación o por último también conocidos como derechos corporativos.

Entre las formas institucionalizadas de trabajo forzoso, la esclavitud y la servidumbre tienen una gran importancia histórica, siendo la principal diferencia que la servidumbre tiene un mayor grado de autonomía individual que la esclavitud. Se desarrolla principalmente en la antigüedad, sirviendo de paradigma la Roma clásica, aunque aparecen ciertas manifestaciones en la Edad Media, la época post moderna y la época contemporánea en relación con el período de la colonia (Ramos, 2014).

La esclavitud consistente en realizar trabajo obligado por personas a las que se les denominaba "esclavos", los cuales no gozaban de libertad, debido al título legal de propiedad que el dueño tenía sobre aquellos. Esto crea una relación entre el amo y el esclavo, en la que el amo tiene una posición dominante, especialmente en términos de uso, goce y posesión sobre el esclavo, quien es considerado parte de la herencia de su amo, pero tiene el estatus de mercancía o ganado. En Roma, la cría de animales no estaba considerada porque los romanos "nunca pensaron en aplicar las mismas reglas legales que los esclavos a los animales". El amo aprovecha esta posición de autoridad sobre su esclavo, le hace trabajar para él, y se apropia del fruto o

resultado de su trabajo, y entiende que el trabajo del esclavo es trabajo de otro.

Al analizar los supuestos históricos que llevaron al surgimiento de los derechos laborales, se debe partir de la idea de que se trata de un campo del derecho que se relaciona directamente con los medios de producción y diversas situaciones sociales que se han desarrollado a lo largo del tiempo. Surgió en respuesta a diferentes fases históricas, comenzando con la revolución burguesa y la revolución industrial, y creció sobre la base de la llamada cuestión social y condujo a las reformas sociales emergentes. Estos casos pueden considerarse como la rama del derecho laboral.

Por tanto, las medidas legislativas tienen lugar cuando un determinado acontecimiento adquiere una cierta significación social. Para el caso de estos fenómenos sociales no se caracterizaron por la misma intensidad en los diferentes países, ni el mismo tipo cronológico; sin embargo, son muy similares. Contenidos del derecho laboral en las culturas de Europa y América.

Surge como resultado del surgimiento del sistema económico capitalista, donde en lugar de relaciones de producción feudales, surge un novedoso problema social, cuyos representantes principales son ahora, "el trabajador asalariado", considerado como aquel que, "al no tener sus propios medios de producción,

necesitan vender su trabajo para ganarse la vida", y del otro lado, está el capitalista o empresario, la "burguesía", que son dueños de los medios de producción y se benefician de la explotación del trabajo asalariado". En ese contexto surge la llamada "revolución burguesa", la cual se entiende como un proceso histórico a través de la revolución en que la burguesía, que se desarrolló en la Edad Media, se convierte en la clase sobresaliente de la sociedad contra la ideología del anterior régimen.

Su principal momento histórico es la Revolución Francesa de 1789 y años siguientes, que marcó el paso de una sociedad de propiedad basada en el feudalismo a una sociedad capitalista, en la que la burguesía se dio cuenta de que tenía un papel dominante en la vida económica y desplazó a la aristocracia y la monarquía absoluta usurpa el poder y se apodera de la ventaja política por la fuerza.

Como resultado de la Revolución Francesa, el grupo de sindicatos fue suprimido por el Decreto Turgot, y las asociaciones comerciales fueron prohibidas en general por la Ley Le Chapelier, porque eran incompatibles con las ideas de libertad, igualdad y fraternidad que había impulsado la Revolución Francesa a presentar y el cual era la base de su ideología. Los revolucionarios franceses crearon así un nuevo modelo de sociedad y de Estado y difundieron esta nueva tendencia de pensamiento en la mayoría de las regiones del mundo. La victoria de la burguesía significó

que se introdujera la historia de dos categorías culturales relevantes: el liberalismo como una nueva cosmovisión y el capitalismo como un nuevo modo de producción acorde a la nueva clase social la cual era la dominante.

En cuanto al liberalismo, se puede decir que es un pensamiento o ideología que sustenta la nueva sociedad civil, nutriéndose de la idea de libertad y estableciendo diversos valores, tales como el racionalismo y el constitucionalismo; sistema de libertades formales o secularización del estilo de vida. En el marco del liberalismo, se realizaron varios descubrimientos geográficos, se crearon inventos revolucionarios como la poligrafía, que, como resultado, tuvieron un impacto positivo en el desarrollo de la cultura. Esta doctrina liberal influyo a todos los niveles de la sociedad y también afecta a la política con la declaración de los derechos humanos y civiles.

2.2.2. Evolución en estados latinoamericanos

Los estados de Latinoamérica, como Perú y Chile, el movimiento sindical no fue tan trascendente que su homólogo europeo, ya que la protección laboral estaba garantizada a través de leyes protectoras en lugar de negociación colectiva, sin perjuicio de algunos de los cambios legales en los que se basaba. Los contratos eran colectivos, al igual que el salario por los años de trabajo. Además, gran parte de la acción del sindicato al más alto nivel se centra en presionar al Estado para que haga cumplir las

leyes laborales y de transición (Gonzales, 2015).

La introducción de la jornada legal de ocho (8) horas, del mismo modo a la protección contra accidentes laborales y posteriormente la inviolabilidad de los sindicatos y la estabilidad laboral en el caso del Perú fueron los factores que brindaron la protección necesaria para el desarrollo de los derechos sindicales. Sin embargo, si bien existían sindicatos con anterioridad a estos aportes legislativos, no conocemos logros sindicales relevantes alcanzados mediante la negociación colectiva, con excepción del "Decreto de 19 de enero de 1919 sobre la creación de las conocidas ocho horas de trabajo" en agradecimiento a las protestas sociales en Perú "Este éxito se logró gracias a la lucha de los trabajadores, representados por la Federación de Trabajadores de Lima" (Aliaga, 2013)

Gonzales (2015) asegura que los derechos del trabajador presentaron un atraso de varias décadas si los comparamos con el desarrollo que tuvieron en Europa o Estado Unidos de Norte América, siendo la razón, el retardado proceso de industrialización, con lo cual también postergó el nacimiento y aparición de los sindicatos en el continente americano. Se suma a ello, la demora en el crecimiento económico de los países que integran el continente hasta el inicio del siglo XX, el comportamiento de los gobernantes de turno, la persistente opresión ante las protestas de los obreros, la falta de empatía por

parte de los empleadores, y la desmesurada influencia de los partidos políticos en los sindicatos.

La historia del Perú está estrechamente relacionada con el elemento trabajo. Pero esto no ha sido apreciado con tanta intensidad a lo largo de nuestra historia. En el antiguo Perú el trabajo, especialmente el colectivo, era muy valorado. En cierto modo esto ha sobrevivido, pero ha evolucionado hacia una especie de cultura "laboral andina" estrechamente relacionada con el mundo informal actual, donde la promesa de progreso social a través del trabajo se valora más que la garantía de los derechos mientras se trabaja (Motta, 2018).

La Constitución de 1920, de carácter liberal, fue la primera en la historia peruana en incluir disposiciones laborales, aunque se limitó a legislar el desarrollo de ciertos derechos, tales como: (i) seguridad, salud e higiene en el ámbito laboral (ii) del mismo modo la jornada laboral; y (iii) compensación. Además, la resolución de disputas entre empleadores y empleados (a los que impersonalmente se refiere como "capital" y "trabajo") mediante la introducción de un arbitraje vinculante es extraña. Tal diseño constitucional refleja el modelo de relaciones colectivas, que asume el carácter del "nivel de tolerancia" antes mencionado, en la medida en que la manifestación más importante del sindicato no fue aceptada: la huelga. Sin embargo, al mismo tiempo, tiene ciertas características de la etapa de reconocimiento, porque el

legislador ya ha comenzado a reconocer una serie de derechos (Boza Pro, 2011) Este fue el período en el que se aprobaron leyes sobre los asuntos de los sindicatos, pero con el objetivo de controlarlos, para que no hubiera rebelión social.

En el año 1936, durante el régimen del general Oscar R. Benavides, se aprobaron amplias leyes laborales, se reconocieron las horas extras, se amplió la legislación sobre enfermedades de índoles profesionales y se llegó a concretar los contratos de trabajo, distinguiéndolo de la locación de servicios (Aliaga 2003). La Confederación de Trabajadores del Perú - CTP - fue fundada el 1 de mayo de 1944. En el período de 1944 a 1947 se registraron 294 gremios. El golpe militar del general Odría puso fin a este proceso organizativo, el CTP fue prohibido y su principal líder, Luis Negreiros, fue víctima de la persecución gubernamental. De esta manera, continúa el ataque del gobierno a los sindicatos.

Al contrario de lo que se podría pensar que debería seguir el orden, cuando los derechos laborales individuales se regulan primero en el contrato de trabajo, el Estado priorizó regular la huelga, sindicatos y la negociación colectiva. A propósito, Gonzales (2015) asegura que, existe sobre regulación del trabajo en el continente latinoamericano tanto para las relaciones colectivas como para las de orden individual. Se reguló de forma muy detallada el proceso de constitución, la estructura y las

actividades internas de las organizaciones sindicales; a su vez, se estableció un procedimiento complejo y engorroso de cumplir para el ejercicio del derecho a la huelga, generando con ello que en su mayoría sean declaradas como “ilegales”, y justificando que el empleador sancione a los trabajadores que decidan ejercer tal derecho, llegando a aplicar el despido. Tampoco estuvieran ajenas a las interferencias del estado las negociaciones colectivas, si bien en la actualidad se viene presentando cambios para superar tal situación, aún se evidencia la intención de control.

La estabilidad en el trabajo es una institución que permitió a los sindicatos ejecutar sus actividades sin miedo a ser oprimidos o castigados por defender sus derechos. Precisamente, con su implementación desde 1970 con la aprobación de la Ley de Estabilidad Laboral - D.L. 18471 - propuso organizar sindicatos, porque por primera vez en nuestro territorio nacional se consagraba una estabilidad absoluta para el trabajo, siendo la única condición el laborar por un período de tres (3) meses consecutivos. Pero después de un tiempo de progreso a nivel sindical, el gobierno militar de Francisco Morales Bermúdez, quien tomó el poder después de un golpe de estado en agosto de 1975, nuevamente decepcionó las esperanzas en los promotores del movimiento sindical, quien pensaron que vendrían mejoras en su fuero. Sin embargo, a partir de noviembre de 1978, el DL. 22126, inauguró el inicio de lo que sería la inestabilidad laboral.

Desde agosto de 1990, las decisiones económicas implementadas por el gobierno de Fujimori tuvieron un impacto a nivel laboral. Así, la liberación de despidos, la flexibilización del trabajo y la privatización de empresas estatales han provocado una disminución en el número de afiliados sindicales, debilitamiento y estancamiento del sector sindical en general. A diferencia de la Constitución de 1979, la idea de los sindicatos no estuvo presente en la discusión de la Constitución de 1993, y sólo algunos derechos sociales quedaron en el espejo como elementos principales de la economía de mercado. Ante el escenario de liberalización económica, se tuvo que sacrificar derechos de los trabajadores para alentar la inversión privada.

No obstante, los actuales problemas de la legislación laboral en nuestro país, se mantiene vigente su carácter protector del trabajador, así se puede evidenciar de las disposiciones de nuestra Carta Magna de 1993. Una muestra de lo antes afirmado es la labor que ha venido cumpliendo nuestro Tribunal Constitucional en la última década, al reorganizar el sistema laboral del Perú sobre sus bases constitucionales, restableciendo el nivel de protección de diversos derechos laborales a través de vías interpretativas, que tenía a través de la legislatura fue recortado, así lo destaca Sanguinetti en varias oportunidades.

También, está el trabajo de los jueces de mérito especializados en materia laboral y las Salas Constitucionales y Sociales de la

Corte Suprema, los cuales han contribuido a dicho sistema de protección, aunque a veces excediéndose de sus funciones, aplicando adecuadamente la normatividad laboral.

Finalmente, como nota al margen, al igual que a principios de la década de 1930, donde se presentaron agresiones contra las organizaciones sindicales, actualmente todavía continúan, pero no directamente donde los gobernadores cierran edificios del sindicato o han agredido físicamente a sus representantes, sino valiéndose de otros medios como medidas legislativas para flexibilizar el trabajo, debilitándose la estabilidad laboral y creando o modificando los regímenes laborales con tiempos de trabajo o jornadas reducidas y temporales; impidiendo que los trabajadores exijan colectivamente sus derechos a través de una huelga, sin afectar la conservación de su empleo.

2.2.3. El surgimiento del derecho laboral

El derecho laboral como sistema regulatorio surgió en el continente europeo en el período posterior a la Primera Guerra Mundial, siendo Francia y Alemania los casos más importantes.

Durante este período, en muchos países aparecen leyes de gran importancia, que se relacionan con las cuestiones de los sindicatos, la negociación colectiva y el otorgamiento de condiciones de trabajo, y en el segundo tercio del siglo XX estará: "Bajo presión autoritaria, regímenes, la guerra mundial y la reconstrucción de Europa", esta regla se combina finalmente en

dos campos diferentes pero relacionados, a saber, el campo de los derechos laborales individuales como colectivos.

En la etapa de transición de las leyes laborales, el derecho al trabajo es especialmente relevante alejarse de la humanidad como base de la intervención estatal en las relaciones jurídicas de orden laboral y se tiene en consideración la "situación económica" como factor condicional de una "cuestión social" y así sienta las bases en un ordenamiento jurídico, organizado y uniforme que la idea de "justicia social" sirve como base de la normativa del derecho al trabajo.

2.2.4. El derecho al trabajo

El trabajo puede verse como una actividad valiosa que contribuye al bienestar humano o como una fuente de identidad, autorrealización o realización. El trabajo también es importante como fuente de ingresos que nos permite vivir. Por supuesto, para la mayoría de las personas estos ingresos se reclaman principalmente a través del derecho humano al trabajo. Esta publicación dice que las economías socialistas y capitalistas no pueden brindar la seguridad económica que las personas necesitan a través del trabajo. Esto se debe a que ambos sistemas ponen mucho énfasis en proporcionar suficiente trabajo remunerado. Como resultado, los sistemas existentes ignoran el potencial humano para satisfacer las necesidades de la sociedad al depender de trabajos que la gente prefiere realizar sin

remuneración.

Los trabajadores están cada vez más expuestos a la competencia global y a tecnologías que ahorran mano de obra. Es dudoso que este sistema económico tenga la capacidad de producir suficiente trabajo de calidad necesario para el cumplimiento del derecho humano al trabajo, y libertad de la sociedad para trabajar como alternativa a la garantía de los derechos laborales. No es una propuesta legislativa práctica, sino un nuevo marco teórico y definitorio para la economía humana que se centra en las personas y su potencial para reducir la dependencia del trabajo. Una economía humana sin un enfoque socialista desafía el núcleo mismo del capitalismo, donde las personas se han convertido en una forma de capital productivo. Más bien, la economía humana es un enfoque potencial en el que el derecho humano a elegir el trabajo juega un papel cada vez más importante en el aumento de la libertad laboral en la sociedad.

De acuerdo a lo mencionado por Asamblea General (1966) asegura que:

“El derecho al trabajo es un derecho humano, al menos como una cuestión de derecho internacional positivo. A nivel universal, el derecho al trabajo se define explícitamente en el artículo 23, párrafo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (en adelante DUDH) y el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

(en adelante PIDESC). Estados Unidos, Malasia, Arabia Saudita o Singapur se encuentran entre los pocos países que no han ratificado el PIDESC, aunque Estados Unidos fue un influyente promotor del derecho a la trabajar dentro de la redacción de la DUDH. En ocasiones, el derecho al trabajo se presenta como impreciso o como un conjunto de agregados normativos complejos. Es cierto que el artículo 23, apartado 1, de la DUDH es confuso porque es un paquete en una sola frase de cuatro elementos diferentes que incluyen los derechos al trabajo, a la libre elección de empleo, a condiciones de trabajo justas y favorables y a la protección contra el desempleo”.

Conforme a lo señalado por el art. 6 parr.1 del PIDESC, asegura que los elementos esenciales del derecho al trabajo hacen mención que:

“El derecho al trabajo, incluye como un derecho universal, es decir dándole la oportunidad a todas las personas para que de manera libre elijan y acepten el trabajo que desena, así mismo dentro de esta sección de comprender que la interpretación de los elementos que constituye el derecho al trabajo”.

Cabe mencionar que el derecho a la oportunidad a obtener un trabajo para sustentar los gastos significa, que el estado tiene la

obligación de garantizar la disponibilidad de un trabajo para sus ciudadanos, por ello Asamblea General (1966) explica que:

“Los Estados parte del PIDESC deben adoptar, lo antes posible, medidas destinadas a lograr el pleno empleo. Más específicamente, los Estados parte deben formular e implementar una política de empleo con miras a impulsar el desarrollo económico, mejorar la calidad de vida, cubrir las carencias de la mano de obra y superar el desempleo y el subempleo”.

Aunque no existe un derecho absoluto e incondicional al empleo, 21 estados deben hacer realidad este derecho gradualmente implementando políticas de empleo con el máximo de recursos disponibles. Además de luchar por el pleno empleo, los Estados también deben garantizar el derecho a la igualdad de acceso al trabajo. Para garantizar el acceso, los estados deben primero promover la igualdad de oportunidades para ganarse la vida a través del trabajo.

Cabe mencionar, que se debe tener interés en las personas pobres o también conocidos como marginados, como las mujeres, los ancianos, los jóvenes, los discapacitados, los trabajadores migrantes, los refugiados, las minorías o los pueblos indígenas, ya que este aspecto puede constituir una violación de la igualdad de derecho de acceso al trabajo. En definitiva, además de la igualdad de oportunidades para acceder al trabajo, todas las

personas también tienen derecho a acceder al trabajo sin discriminación. Los Estados deberían evitar la discriminación en el empleo de las personas y tomar medidas para protegerlas de la discriminación en el empleo privado. La prohibición de la discriminación se aplica a todos los aspectos del empleo, desde la contratación hasta el despido.

Cabe mencionar que el derecho a elegir el trabajo libremente se encuentra estipulado en el artículo 6, párrafo 1 del PIDESC, explica que:

“Este derecho no tiene contenido en el derecho internacional de los derechos humanos. Se interpreta como un sinónimo del derecho a rechazar el trabajo forzoso como se presentó anteriormente. Sin embargo, parece evidente que las personas que trabajan en una economía informal, donde las condiciones de trabajo son peores en comparación con el empleo formal, lo hacen por la necesidad de sobrevivir más que por la necesidad de sobrevivir como una cuestión de elección. ¿Quién decide libremente trabajar en una mina o ser miembro de los trabajadores pobres? ¿Los psicólogos españoles, en un momento de crisis, están eligiendo libremente trabajar en los centros de llamadas? ¿Cuántos tienen ocupaciones insatisfactorias, sin sentido o repetitivas por razones de seguridad financiera?”.

Por cierto, según el derecho internacional de los derechos humanos, todas esas actividades se consideran elegidas libremente, siempre que no estén aisladas por los gobiernos ni exigidas por actores privados bajo amenaza de sanciones. En realidad, el derecho a elegir un trabajo es más bien un lujo, que depende de privilegios en el acceso a la educación, la seguridad financiera, el talento y por último la misma suerte.

En la literatura sobre el derecho al trabajo, se reconoce generalmente que el derecho a elegir una profesión no significa que el Estado deba proporcionar el trabajo exacto que cada individuo desea. En este contexto, se considera poco realista permitir que cada uno haga lo que quiera, porque "nadie tiene derecho a tener películas épicas en color" y dar a las personas más oportunidades para realizar las actividades que realmente desean. Este artículo sostiene que la ampliación de oportunidades que permiten a las personas utilizar su tiempo, energía y habilidades como quieran es una de las fuentes de beneficios individuales y sociales que más se pasa por alto.

El derecho humano al trabajo se define como el derecho a la oportunidad de obtener ingresos mediante un trabajo aceptado voluntariamente, pero no mediante un trabajo libremente elegido. A pesar del derecho humano universalmente reconocido al trabajo, se espera que el desempleo mundial aumente en 3,4 millones hasta 2017. Incluso entre la fuerza laboral, se espera que

las formas vulnerables de empleo sigan representando más del 42 por ciento del empleo total, lo que representa 1.400 millones de personas en todo el mundo. En la economía global actual, los trabajadores están cada vez más expuestos a la competencia global y a tecnologías que requieren mucha mano de obra.

En lo que respecta a la innovación tecnológica, por ejemplo, las Naciones Unidas suponen que alrededor del 50 por ciento de los empleos existentes podrían volverse redundantes para 2025. Los nuevos trabajos requieren creatividad, inteligencia, habilidades interpersonales y la capacidad de utilizar inteligencia artificial. También se puede estar de acuerdo con Nickel en que el derecho al trabajo no tiene mucho futuro, al menos no para quienes no tienen acceso a estas nuevas habilidades necesarias.

2.2.5. Condiciones de trabajo y el ambiente laboral

Nuestro ordenamiento legal reconoce el derecho de todo empleado a un ambiente de trabajo que proporcione lo principal y esencial para mejorar la calidad del trabajo. En este sentido, un lugar de trabajo ideal requiere de ergonomía en el lugar de trabajo, sólo así se puede lograr que el ambiente de trabajo se adapte a las características del lugar de trabajo en el que trabaja la persona en cuestión.

Blancas (2014) explica que:

“Las quejas más comunes de los trabajadores fueron dolor de espalda (14%), dolor de cuello y hombros (24%), síndrome del túnel carpiano (cuando una parte del cerebro del cuerpo es una tableta) e infeccioso, dolor de vista por las pantallas de computadora. Se debe tener cuidado de pagar por esto, tanto más que se dice que el teletrabajo requiere el uso de la telemática para completar la tarea; y esto solo aumenta, en mi opinión, el riesgo de sufrir las diversas incertidumbres mencionadas anteriormente. Esto llega al punto en que, si es más probable que estos problemas afecten a las personas que siempre están trabajando en la oficina, usando una PC, con más razón afectarían a las personas que hablan por teléfono y su principal dispositivo funcional, en la mayoría de los casos, es una PC. Finalmente, creo que vale la pena, ya que existen estándares que rigen las condiciones mínimas que debe tener todo lugar de trabajo, con respecto a la seguridad y salud ocupacional”.

2.2.6. Accidentes de trabajo y su origen multicausal

Podemos definir al accidente de trabajo como aquel suceso que se presenta dentro del contexto laboral por ocasión del trabajo, que normalmente es accidental, súbito e imprevisto y capaz de producir daños a la salud y vida del trabajador, incapacitándolo para el trabajo de forma temporal o permanente.

De forma casi unánime se acepta en nuestro país que los

accidentes de trabajo pueden clasificarse en accidentes leves, incapacitantes o mortales, en este último caso cuando fallece el trabajador.

También, se acepta por parte de la magistratura que, todo accidente de trabajo presenta diferentes elementos concurrentes, siendo estos: a) Causa externa: sujeto que contribuye a generarlo pero que resulta ajeno al afectado accidentado; b) Instantaneidad: período de corto tiempo del evento generador; c) Lesión: Daño externo e interno generado al trabajador con motivo del hecho. Así lo expresó, a modo de referencia, la Casación Laboral n.º 6230-2014-LA LIBERTAD.

A nivel legislativo, tenemos que, según el Glosario de Términos del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo señala que, las causas que originan un accidente de trabajo serían:

“i) Falta de control: Son deficiencias de orden administrativo e interno que se presentan durante la conducción del empleador o servicio, así como también en la supervisión de las medidas que tienen por fin garantizar la seguridad y salud en el trabajo.

ii) Causas básicas: Comprende los factores personales y factores de trabajo:

- Factores Personales: Referidos a limitaciones en experiencias, fobias y tensiones presentes en el trabajador.

- Factores del Trabajo: Referidos al trabajo, las condiciones y medio ambiente de trabajo: organización, métodos, ritmos, turnos de trabajo, maquinaria, equipos, materiales, dispositivos de seguridad, sistemas de mantenimiento, ambiente, procedimientos, comunicación, entre otros.

iii) Causas inmediatas: Son aquellas debidas a los actos y condiciones subestándares.

- Condiciones subestándares: constituye toda condición en el entorno del trabajo que puede causar un accidente.

- Actos subestándares: se refiere a toda acción o práctica incorrecta ejecutada por el trabajador que puede causar un accidente.

En cuanto al accidente de trabajo, el glosario mencionado, lo define en concreto como todo hecho inesperado que se presenta por o con ocasión del trabajo y cuyo resultado es producir en el colaborador subordinado una afectación en su organismo, invalidez o su fallecimiento. Asimismo, se considera accidente laboral aquel que ocurre durante el cumplimiento de las instrucciones o directivas del empleador, sea dentro o fuera del centro u horario de trabajo.

A nivel del sistema inspectivo de trabajo, la Sala Plena del Tribunal de Fiscalización Laboral de SUNAFIL a través del precedente administrativo de observancia obligatoria contenido en la

Resolución de Sala Plena n.º 005-2022-SUNAFIL/TFL de fecha 2 de agosto de 2022, se ocupó de la definición afirmando que es, la consecuencia no deseada que se presenta porque el empleador tiene un sistema de trabajo con defectos en su funcionamiento, pero que tiene trascendencia por estar relacionada a la integridad física de los trabajadores que también forman parte de dicho sistema. Concluyéndose que, la ocurrencia del accidente se da por la presencia de una multicausalidad de eventos y no por ser el resultado de una única causa, y menos debido al azar.

Agrega la Sala Plena que, los motivos esenciales que origina la ocurrencia de un accidente se encuentran en diversos niveles: conceptos erróneos, diseños inadecuados, errores de mantenimiento, de los operarios o de gestión.

Por su parte, Feyer y Williamson destacan que, los agentes que generan un accidente son diversos y de distinto tipo, algunos más importantes que otros, aceptándose de forma casi unánime que, se producen por múltiples causas.

2.2.7. La auto puesta del trabajador al peligro

Este dogma hace referencia a aquellas situaciones en las cuales el propio empleado, de manera consciente y voluntaria, se expone a condiciones o acciones que representan un riesgo para su integridad física o salud en el entorno laboral. Dicho de otro modo,

implica que el trabajador, por elección personal, adopta conductas o lleva a cabo acciones que podrían resultar perjudiciales para su seguridad, a pesar de tener conocimiento previo sobre los posibles peligros y la obligación de cumplir con las medidas de seguridad establecidas por el empleador (Rivero, 2020).

La autopuesta en peligro es considerada una categoría de delito de la dogmática penal moderna, que se desarrolla básicamente cuando la víctima es una persona que, como consecuencia de su conducta ilícita, enfrenta las consecuencias de lesiones corporales o la muerte, siempre que las lesiones corporales o el homicidio sean el mismo culpable. En otras palabras, la víctima se convierte en el resultado de su propio comportamiento, que desafía todo sentido lógico y, por tanto, exime a la otra parte involucrada de toda responsabilidad penal, porque la propia víctima se expuso al riesgo, ya sea porque lo crea o porque aumenta el riesgo permisible (Gimbernat, 2005)

Para demostrar diferentes actitudes judiciales contrarias a la dogmática penal moderna, como la valoración objetiva de la autopuesta en riesgo y la responsabilidad penal, existe un gran número de condenados inocentes en el proceso penal peruano, lo que contradice la doctrina penal alemana y las tendencias actuales que explican el papel de la víctima al ponerse en peligro con consecuencias perjudiciales, deberían, por tanto, determinar adecuadamente la responsabilidad penal sobre la base de una

atribución o imputación objetiva (Quintero, 2020).

En ese sentido, podemos mencionar que se basa en la idea de que el trabajador tiene la responsabilidad de cuidar de sí mismo y preservar su propia seguridad en el lugar de trabajo. Ello puede manifestarse de diversas formas, como la inobservancia de normas de seguridad ocupacional, la omisión en el uso adecuado del equipo de protección, la realización de acciones imprudentes, e incluso la participación en conductas arriesgadas no relacionadas directamente con la tarea asignada (Gallo, 2018).

De igual forma, es importante resaltar que dicha situación puede influir en la evaluación de la responsabilidad civil del empleador en casos de accidentes laborales, ya que se considera que el comportamiento del propio trabajador puede ser un factor determinante en la ocurrencia del incidente perjudicial.

2.2.8. La auto puesta del trabajador como excepción de responsabilidad del empleador en tiempos de COVID-19

En relación a este escenario, se constituye como un supuesto que excluye la responsabilidad del empleador. No obstante, para tener este efecto, se deben considerar determinados requisitos. En primer lugar, a pesar de que el empleo es obligatorio y puede afectar al trabajador, independientemente del sector en el que se desempeñe, hay que descartar que los trabajadores puedan renunciar voluntariamente a su derecho a la seguridad y salud en el trabajo. Intención de trabajar bajo medidas de seguridad

adecuadas. Las normas de salud y seguridad se han endurecido debido a la pandemia y los empleadores no tienen flexibilidad para reducir su carga a este respecto.

Díaz (2020) resalta que, el deber de garante en cuanto a los riesgos de su actividad económica, lo tiene el empleador, por el solo hecho de constituir una organización en donde sus integrantes estarán expuestos a tales riesgos. El deber también se fundamenta en el hecho que el trabajador durante la relación de trabajo, en la mayoría de los casos carece de los conocimientos para responder por las actividades riesgosas, reservándose al empleador, la responsabilidad de preservar la indemnidad de la vida y salud del trabajador. Bajo esta idea, el jurista Palomino Ramírez, considera que, la autopuesta en peligro del accidentado operará como eximente de responsabilidad cuando esa competencia de indemnidad sea transferida al trabajador, y con ello, la responsabilidad derivada de la actividad riesgosa le será atribuida a este último, dándole la preferencia por haber infringido algún deber específico de su cargo.

Para conseguir el traspaso al que se hace referencia, el empleador tendrá que dar cumplimiento a sus obligaciones en materia de seguridad al interior del lugar de trabajo, no debiendo limitarse a establecer directivas internas de seguridad, y proporcionar materiales de protección cuando se ejecuten actividades laborales peligrosas, por el contrario, se deberá avisar

al empleado todo lo referido a la seguridad al interior de la empresa, y recibir sus opiniones o sugerencias. Se debe proporcionar una evaluación adecuada del riesgo, esto es elemental pues el trabajador comprenderá de forma completa el riesgo, además de comunicarle las medidas preventivas aprobadas internamente y proporcionarle los medios básicos para controlarlo. Naturaleza de la actividad laboral. Sólo de esta manera el empleador pasará a la jurisdicción del trabajador para obtener una indemnización por su vida y salud. Es así que, si el empleado imprudentemente decide correr riesgos fuera de las circunstancias previstas por el empleador, será considerado responsable de su lesión. Por otro lado, si el empleador no proporciona tales condiciones al empleado, esta transferencia de responsabilidad no se produce y el empleador pasa a ser responsable.

La responsabilidad en estos casos debe fijarse considerando las pruebas circunstanciales. Es importante que el empleado determine si las actividades que causaron que se infectara estaban relacionadas con su trabajo o no. Por ello, se recomienda a las empresas no sólo implementar servicios de salud preventivos sino también documentar en la medida de lo posible sus acciones al respecto.

2.2.9. La intervención como autor y víctima en la auto puesta en peligro

La participación en la autopuesta en peligro es una forma especial de participación en la que el autor material y la víctima son reconocidas como las mismas personas, esto quiere decir que esta persona sigue siendo el autor hasta que realiza la conducta que plantea el riesgo de lesión, y la víctima es la persona que sufre las consecuencias del riesgo que crea.

Una situación especial surge cuando se trata de la intervención de un tercero, esta persona a su vez es un individuo que interviene en la situación anterior y crea las condiciones para que la víctima cree una fuente de peligro, que a su vez conduce a una acción autolesiva. Por lo general, se suele definir como una persona que ayuda o interviene en las acciones de una persona que ha creado una autopuesta en peligro.

Cabe mencionar que la intervención de la autopuesta en peligro implica conductas realizadas por terceros que contribuyen a la creación de un riesgo o efecto autolesivo creado por una persona. Una característica llamativa de estos casos es que el tercero no tiene control sobre las autolesiones causadas por la víctima, quien actúa con conciencia del riesgo al que está expuesta y es la única que puede decidir; Pero es conocida por ser intervienen en un

momento anterior, creando la fuente del peligro (Vásquez, 2017).

Gimbernat intervino en la labor de definir el alcance de la participación en la autopuesta en peligro. Así, pudo demostrar que la generación del producto final en todos los casos recae en la víctima. "Es la víctima quien finalmente se hiere o se suicida", argumenta este destacado profesor español.

De manera similar, Roxin, por el contrario, pone más énfasis en la intervención en la autopuesta en peligro, ya que reconoce, que participar en un estado de riesgo implica contribuir a la generación de ese riesgo. El profesor alemán explica: "El daño autoinfligido se produce cuando alguien resulta perjudicado por su propio acto peligroso, incluso si otra persona también ha contribuido a su producción".

2.2.10. Criterios para determinar la auto puesta en peligro del trabajador

Esta situación se fundamenta en una serie de criterios que permiten evaluar si la conducta del empleado ha contribuido de manera significativa a su propia exposición a riesgos laborales, en ese sentido, los criterios desempeñan un papel crucial en la determinación de la responsabilidad civil del empleador en casos de accidentes de trabajo (Plou, 2022).

Es así que, en primer lugar, se analiza el nivel de conocimiento previo del trabajador acerca de los peligros y riesgos asociados a

su actividad laboral, en este caso si se puede demostrar que el empleado tenía plena conciencia de las condiciones peligrosas y, a pesar de ello, decidió actuar de forma imprudente o negligente, se puede argumentar que ha incurrido en autopuesta en peligro. Asimismo, se examina si ha recibido la capacitación adecuada en materia de seguridad y salud y si estaba al tanto de las medidas preventivas establecidas por el empleador (Oré, 2020).

Otro criterio relevante es la capacidad de toma de decisiones y autonomía del trabajador, en relación a ello, se evalúa si el empleado tenía la libertad de elegir su curso de acción y si su comportamiento fue voluntario y consciente. Si este tenía la posibilidad de prever y, a pesar de ello, optó por actuar de manera temeraria, se puede considerar como un caso de autopuesta en peligro (Plou, 2022).

De igual forma, es importante resaltar que estos criterios deben ser evaluados de manera objetiva, teniendo en cuenta las circunstancias específicas de cada caso y respetando los derechos y obligaciones tanto del empleador como del trabajador.

2.2.10.1. Evaluación de la conducta del trabajador en el contexto laboral

En relación a este elemento, se puede mencionar que es aquel que permite poder hacer un análisis exhaustivo del comportamiento del empleado en relación a las normas y

protocolos de seguridad establecidos por el empleador. De esta forma, se evalúa si el trabajador tenía conocimiento previo acerca de los riesgos laborales, si ha recibido la formación adecuada en materia de seguridad y prevención de riesgos, y si ha cumplido con las medidas de seguridad establecidas (Rivero, 2020).

Además, en esta casuística se considera el nivel de atención y diligencia demostrado por el trabajador al momento de la realización de sus funciones. Es decir, esta evaluación permite determinar si el trabajador ha adoptado conductas o acciones que ponen en peligro su propia seguridad, a pesar de tener a su disposición la información y los recursos pertinentes para evitarlo.

2.2.10.2. Factores que influyen en la configuración de la auto puesta en peligro

Existen múltiples factores que pueden influir en esta casuística anteriormente mencionada, uno de ellos es el entorno laboral en el que se desenvuelve, ya que este puede propiciar la adopción de decisiones imprudentes o arriesgadas. Además, las presiones o demandas de tiempo pueden ejercer influencia sobre el trabajador, llevándolo a asumir riesgos innecesarios con el fin de cumplir determinadas metas o plazos (Oré, 2018).

Del mismo modo, la cultura de seguridad en el lugar de trabajo

y el grado de responsabilidad compartida entre el empleador y el trabajador vienen a ser relevantes. Pues, si el entorno laboral no fomenta una sólida cultura de seguridad o si no se establece una clara delimitación de responsabilidades tanto por parte del empleador como del trabajador, es más probable que se generen las situaciones que se han descrito.

2.2.10.3. Valoración de la culpabilidad y la contribución del trabajador en el accidente

La evaluación de esta responsabilidad también es un factor de tipo relevante, pues lo que se busca en este caso es determinar si la conducta del trabajador fue la causa principal o tal vez tuvo algún factor contribuyente en el accidente. Para ello, se analiza el nivel de voluntariedad y conciencia.

En relación a ello, se examina si el trabajador estaba plenamente consciente de los riesgos asociados con sus acciones y si asumió dichos riesgos de manera voluntaria. Además, se evalúa la relación entre la conducta del trabajador y la ocurrencia del accidente (Salcedo, 2018).

Consecuentemente, se considera la proporcionalidad entre la conducta del trabajador y las consecuencias del accidente, determinando si su participación activa fue un factor determinante, dicha evaluación permite establecer en este caso el nivel de responsabilidad y contribución, siendo aquello

que genere una consecuencia para la determinación de lo que respecta a la responsabilidad civil del contratante (Noriega, 2022).

2.2.11. Consecuencias jurídicas de la auto puesta en peligro del trabajador

2.2.11.1. Exoneración de la responsabilidad civil del empleador

Este factor se produce cuando se establece que el trabajador ha asumido plenamente los riesgos y las consecuencias derivadas de su propia conducta negligente o imprudente. En tales circunstancias, el empleador no sería considerado legalmente responsable por los daños o lesiones sufridas por el trabajador como resultado de su auto exposición al peligro (Vega, 2022).

En ese sentido, para que se dé la exención, es menester que el empleador evidencie de manera sólida que ha cumplido con todas las obligaciones legales y reglamentarias relacionadas con la seguridad y la prevención de siniestros laborales, y que el trabajador ha actuado de manera voluntaria, consciente y sin coacción. Es esencial tener en cuenta que dicha exención es una medida extraordinaria y debe ser evaluada con rigor para evitar situaciones de abuso o violación de los derechos del trabajador (Rodríguez, 2021).

2.2.11.2. Atenuación de la responsabilidad civil del empleador

En lo que concierne a la atenuación, es aquella que busca la merma de la obligación de tipo legal en casos de accidentes laborales. En estas circunstancias, el contratante puede argumentar que, debido a la conducta del trabajador, su responsabilidad debe ser mitigada.

Lo dicho anteriormente implica que el contratante en este caso no le corresponde o pues, no debe de forma total asumir aquellas derivaciones legales, asimismo, mercantiles del accidente, en cambio, es que estas deben aminorarse teniendo en cuenta el elemento de la contribución que haya tenido el trabajador (Carretero, 2018).

Empero, resulta relevante de igual forma evaluar de forma ecuánime y conforme dicha disminución, considerando componentes añadidos como en este caso puede ser el nivel de participación, la gravedad de las magulladuras sufridas y también pues aquella unión de tipo causal entre la conducta del trabajador y el accidente.

2.2.11.3. Costos económicos para las empresas y la sociedad

En relación a lo anteriormente expuesto, debe anotarse que existen implicaciones económicas tanto para las empresas

como para la colectividad. En este caso, las empresas pueden enfrentar costos económicos significativos relacionados con los accidentes laborales, tales como pagos de indemnización, gastos médicos y legales, reparaciones y compensaciones.

De igual manera, esta atenuación puede contribuir a disminuir estos costos en los casos en que se establezca la participación del trabajador en el accidente. Por otro lado, la exoneración puede liberarlos también de asumir los costos económicos derivados de la autopuesta en peligro del trabajador (INESE , 2022).

Empero, esta exoneración también puede generar controversias y debates en torno a la distribución justa de responsabilidades y la protección de los derechos de los trabajadores. A nivel social, los costos económicos de dichos accidentes laborales recaen sobre la sociedad en su conjunto a través de los sistemas de seguridad social y los servicios de salud públicos (Oré, 2018), protección que resultaría insuficiente, según la estructura, funcionamiento y fin de dichos sistemas.

2.2.12. Medidas de prevención y gestión del riesgo

2.2.12.1. Rol del empleador en la prevención de riesgos laborales

La tarea del contratante, es decir, del empleador, en relación a

la prevención es crucial, dado que su tarea fundamental es reconocer y evaluar los peligros concernientes a aquellas labores que se realizan y en este caso, aplicar las medidas preventivas convenientes. Esto implica llevar a cabo evaluaciones de riesgo de forma regular, inspeccionar las instalaciones y equipos de trabajo, y brindar capacitación y orientación a los trabajadores sobre los riesgos y las medidas de seguridad necesarias (ORP, 2020).

Además, este debe fomentar una cultura de seguridad en el lugar de trabajo, incentivando la participación activa de los empleados en la identificación y comunicación de riesgos, así como en la adopción de medidas preventivas. Asimismo, debe establecer y hacer cumplir normas y procedimientos de seguridad, asegurándose de que se proporcionen los equipos de protección personal adecuados y se mantengan las condiciones de trabajo seguras (Rivero, 2020).

2.2.12.2. Implementación de políticas y programas de seguridad y salud laboral

Ello se relaciona con el factor anterior, puesto que estos programas y actividades son los que ayudan a la prevención de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo. Estas políticas y programas deben ser desarrollados y adaptados de acuerdo a las características específicas de cada empresa y sector laboral. De esta forma, se tiene que el empleador debe

establecer metas claras en términos de seguridad y salud, así como asignar responsabilidades y destinar recursos para su implementación (Sánchez, 2023).

Consecuentemente, dichos programas pueden abarcar actividades como la capacitación y concienciación de los trabajadores sobre los riesgos laborales, la promoción de prácticas seguras en el trabajo, la identificación y control de riesgos, y la instauración de sistemas de gestión de seguridad y salud. Asimismo, es fundamental llevar a cabo un seguimiento y evaluación periódica de estas políticas y programas para garantizar su eficacia y realizar ajustes en caso necesario (ORP, 2020).

2.2.13. Conceptualización de la responsabilidad civil del empleador

Cuando se hace referencia a esta variable, se puede mencionar que es aquel compromiso legal que tiene el empleador de asumir las consecuencias económicas y legales derivadas de los daños sufridos por sus trabajadores debido a accidentes laborales o enfermedades profesionales. Por ello, se puede afirmar que se trata pues de una obligación en la que el empleador se responsabiliza de asegurar un espacio de trabajo sin riesgos, así como de implementar medidas de prevención y protección adecuadas (Hernández D., 2018).

En relación a ello, se deberá definir los límites y alcances de su

deber de cuidado hacia los trabajadores, y establecer las acciones que pueden dar lugar a su responsabilidad en caso de incumplimiento. Asimismo, debe entenderse que dicha responsabilidad surge en caso de que se produzcan accidentes laborales o enfermedades profesionales, la responsabilidad civil del empleador se activa, y se requiere demostrar el incumplimiento a su deber de cuidado o una negligencia por parte de la empresa. Es decir, se fundamenta en la necesidad de resguardar los derechos y el bienestar de los trabajadores, así como en la idea de que el empleador tiene un mayor control y capacidad para gestionar los riesgos laborales.

En esa misma línea, la OIT (2023) añade que en este tipo de situaciones el empleador tiene la obligación de asumir las repercusiones financieras de los perjuicios y daños sufridos por los empleados durante el desarrollo de sus labores, dichas consecuencias mercantiles pueden abarcar compensaciones monetarias, indemnizaciones, costos médicos y legales, entre otros.

Con base en lo mencionado, corresponde indicar que dicha responsabilidad consistirá pues en cumplir con todas las normas legales y regulaciones establecidas en relación a la seguridad y salud laboral, además de implementar políticas y programas orientados a prevenir riesgos. Asimismo, se espera que el empleador proporcione a los trabajadores los recursos y equipos

necesarios para que puedan desempeñar sus tareas de manera segura (Hernández D., 2018).

En síntesis, puede puntualizarse que esta responsabilidad es relevante dado que pretende asegurar la salvaguardia de los derechos laborales y la protección de la integridad de los trabajadores, y es imprescindible cumplir rigurosamente con estas obligaciones para prevenir accidentes y garantizar un entorno laboral seguro y saludable.

2.2.14. Teorías de imputación de responsabilidad civil del empleador

Para Bardavio (2022) vienen a ser una especie de enfoques teóricos, los cuales se utilizan para determinar fundamentos y en este caso, criterios que puedan significar en el tema de la responsabilidad civil al empleador. En relación a estos dogmas, puede mencionarse que son variados y se ajustan según sistemas legales, pero de forma general puede indicarse que se basan en principios como la culpa, el riesgo creado, el deber de seguridad, la responsabilidad objetiva o la responsabilidad por falta de vigilancia. Es así que ellos proporcionan los elementos necesarios para demostrar la responsabilidad del empleador y establecer una relación causal entre sus acciones u omisiones y los daños sufridos por los trabajadores. Así tenemos:

2.2.14.1. T. de la culpa o negligencia

Esta se sustenta en la idea de que el empleador es responsable cuando se evidencia que ha cometido negligencia o descuido al no implementar las medidas adecuadas de seguridad y prevención de riesgos. Es preciso demostrar que el empleador ha incumplido con su deber de diligencia y que su negligencia ha sido la causa directa del accidente o enfermedad (Actualidad Laboral, 2022).

Dentro de la óptica de esta teoría, se examina minuciosamente el comportamiento del empleador, evaluando si ha incurrido en negligencia o falta de diligencia en relación con el cuidado y la salvaguardia de sus trabajadores. Se establece que el empleador ha incumplido con su deber de cuidado si no ha adoptado las precauciones razonables para prevenir los riesgos laborales o ha omitido llevar a cabo acciones necesarias para garantizar un entorno de trabajo seguro. En caso de que se logre probar la negligencia del empleador, este puede ser considerado responsable de los perjuicios y daños sufridos por el trabajador, incluyendo compensaciones económicas, gastos médicos y legales, entre otros (Maqueo, 2020).

También este dogma ocupa un espacio relevante en el ámbito de la responsabilidad civil, pues establece criterios de cuidado que se esperan de los empleadores con el propósito de resguardar la seguridad y el bienestar de sus trabajadores. Al

demostrar que el empleador ha incurrido en negligencia, se busca responsabilizarlo por las consecuencias adversas experimentadas por los empleados y, al mismo tiempo, fomentar la adopción de medidas preventivas y el cumplimiento estricto de las normas laborales en aras de salvaguardar los derechos y la seguridad de los trabajadores (Coca, 2020).

A nivel del sistema inspectivo de trabajo, también se ha desarrollado la “Teoría del dolo o culpa”, la misma que parte del principio que quien por dolo o culpa causa un daño debe responder por el daño ocasionado. Es así que, el trabajador para poder ser indemnizado debe acreditar la culpa del empleador por el accidente sufrido, la cual podría derivarse de acciones u omisiones a sus deberes, o el incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

Entonces, según la teoría indicada, el empleador no está obligado a reparar el daño causado al trabajador sufrido a causa de un accidente laboral sin que primero se haya acreditado la negligencia de aquel en la observación de la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo.

Nuestra magistratura también ha tratado la teoría antes mencionada destacando que, “el deber de prevención es una obligación de medios, pues el solo acontecimiento del accidente laboral no decretará de manera automática la

responsabilidad del empleador. En tal sentido, para que esto suceda, deberá demostrarse una relación de causa efecto (causalidad) entre la contravención del empleador a una obligación de seguridad y salud en el trabajo y el accidente en sí mismo. Es decir, debe probarse que, el incumplimiento es la causa directa e inmediata de la ocurrencia del accidente ocupacional”.

2.2.14.2. T. del riesgo creado

Este enfoque señala que el empleador puede ser considerado responsable si ha originado o mantenido una situación o condición peligrosa en el lugar de trabajo, incluso sin la existencia de una negligencia específica. En esta perspectiva, se puede afirmar pues que el empleador asume la responsabilidad del riesgo inherente a su actividad y en este caso, debe adoptar todas las acciones necesarias para prevenir y reducir dicho riesgo (Guzmán, 2020).

En esa misma línea, se puede afirmar que constituye un marco legal aplicable en estas situaciones, porque como ya se ha mencionado de acuerdo con esta teoría, se puede atribuir responsabilidad si se demuestra que el contratante ha generado o mantenido una situación o condición peligrosa en el lugar de trabajo, incluso en ausencia de un acto negligente específico. En esta perspectiva, se reconoce que este asume el riesgo inherente a su actividad y tiene la obligación de

adoptar todas las medidas necesarias para prevenir y mitigar dicho riesgo (Marmolejo, 2019).

Además, en relación al contratante, se conoce que, al llevar a cabo su actividad empresarial, crea un entorno de trabajo que implica ciertos riesgos para los trabajadores. Por consiguiente, se sostiene que es responsabilidad del empleador identificar y controlar dichos riesgos mediante la implementación de medidas apropiadas de prevención y protección. Si se comprueba que el empleador no ha tomado las precauciones necesarias para minimizar los riesgos laborales y garantizar la seguridad de los trabajadores, puede ser considerado responsable de los perjuicios sufridos por estos últimos (Hernández D., 2018).

En ese sentido, podemos afirmar que este dogma tiene como propósito fomentar que los empleadores adopten medidas proactivas para prevenir y reducir los riesgos laborales, más allá del simple cumplimiento de las normativas legales básicas; ello, al reconocer que el empleador asume el riesgo inherente a su actividad, se enfatiza la importancia de implementar acciones preventivas y de seguridad en el entorno laboral.

En cuanto a quién debe responder por el accidente de trabajo, se le asigna a la colectividad. Esta teoría pretende instituir un sistema de seguros obligatorios, a través de los cuales, sea la colectividad quien asuma los daños al trabajador, garantizando

que el afectado perciba ingresos suficientes que sustituyan los dejados de percibir a consecuencia del accidente de trabajo.

2.2.14.3. T. de la responsabilidad objetiva

En relación a este dogma, sostiene que el empleador es legalmente responsable de los perjuicios sufridos por el trabajador, independientemente de la culpa o negligencia que pueda existir. Según esta concepción, se argumenta que el empleador debe asumir dicha responsabilidad debido a la relación de subordinación y dependencia que prevalece entre ambas partes, así como a su mayor capacidad para supervisar y administrar los riesgos laborales (Guzmán, 2020).

A nivel de nuestro sistema inspectivo de trabajo se desarrolla bajo el *nomen iuris* “Teoría de la responsabilidad contractual”, según la cual el empleador a razón del contrato laboral es deudor de la seguridad y salud de sus dependientes trabajadores, por lo que, cualquier accidente de trabajo que se presente durante la relación laboral le será atribuible, pues existe una presunción de culpa patronal.

2.2.15. Obligaciones del empleador en materia de seguridad y salud laboral

Con respecto a este punto, puede mencionarse que dichas responsabilidades corresponden a la identificación y evaluación

de los riesgos laborales, la implementación de medidas preventivas y protectoras, el suministro de equipos de protección personal adecuados, la capacitación y formación de los trabajadores acerca de los riesgos y medidas de seguridad (Indigoyen, 2020).

Además de ello, se tendrá en cuenta el establecimiento de protocolos de acción en casos de emergencia, la realización de inspecciones periódicas de las instalaciones y equipos de trabajo, y el mantenimiento de registros adecuados vinculados con la seguridad y salud laboral. El cumplimiento de estas obligaciones es de vital importancia para prevenir accidentes laborales y enfermedades profesionales, y garantizar el bienestar de los empleados.

2.2.16. Elementos que constituyen la responsabilidad civil

Respecto a la responsabilidad civil, esta se compone de diversos elementos que deben ser establecidos para demostrar su existencia. Estos elementos abarcan el deber de diligencia que el empleador debe tener hacia sus trabajadores, el incumplimiento de dicho deber por parte del empleador, la relación de causalidad entre el incumplimiento y los perjuicios sufridos por el trabajador, y la existencia misma de los daños y perjuicios (Guzmán, 2020).

De esta forma, lo que se puede afirmar es que para que se configure dicha responsabilidad civil, se hace necesario o se requiere pues que todos estos elementos sean cumplidos y que,

en este caso, se demuestre la conexión entre las acciones u omisiones del contratante y aquellos daños que han sufrido los trabajadores.

2.2.17. Causas de exoneración o limitación de responsabilidad

En relación a este punto puede señalarse que existen situaciones en las cuales el empleador puede ser exonerado o ver restringida su responsabilidad civil en relación a los incidentes laborales o enfermedades profesionales.

De tal manera que algunas de estas causas pueden englobar la importante contribución del trabajador en ponerse a sí mismo en peligro, el cumplimiento íntegro por parte del empleador de todas las obligaciones legales y normativas relacionadas con la seguridad y salud laboral, sucesos imprevistos o de fuerza mayor, la intervención de terceros ajenos a la relación laboral, o el consentimiento directo del trabajador para asumir ciertos riesgos (Indigoyen, 2020).

Por tanto, debe entenderse también que dichas causas de exoneración o en este caso, de restricción de responsabilidad deberán ser evaluadas teniendo en cuenta aquellas circunstancias particulares que pueda haber en cada caso y de igual forma, que sea acorde a las disposiciones legales y normativas en vigor.

CAPÍTULO III: ANÁLISIS Y RESULTADOS

RESULTADOS

Resultados en tablas y figuras

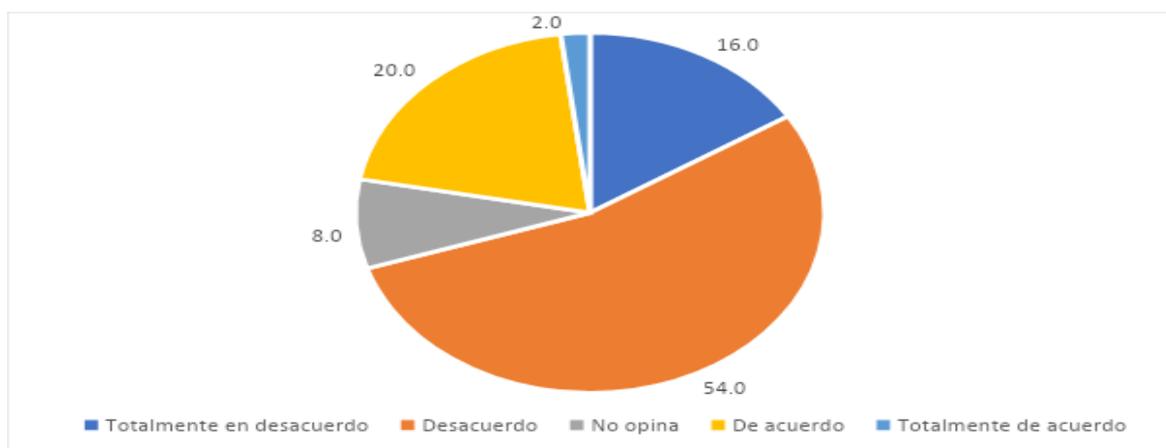
Resultado sobre si la legislación peruana considera la autopuesta en peligro del trabajador al determinar la responsabilidad civil del empleador por accidentes de trabajo

Tabla 1

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	8	16.0
Desacuerdo	27	54.0
No opina	4	8.0
De acuerdo	10	20.0
Totalmente de acuerdo	1	2.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada jueces, especialistas judiciales y abogados.

Figura 1



Nota: Con respecto al primer resultado, se puede confirmar que el 54% de los expertos que han participado en la encuesta aplicada, aseguran estar en desacuerdo en que en la legislación peruana tiene en consideración la autopuesta en peligro para determinar la responsabilidad civil del empleador por accidentes de trabajo; sin embargo, existe un 2.0% de los encuestados que expresan estar totalmente de acuerdo en que si la considera.

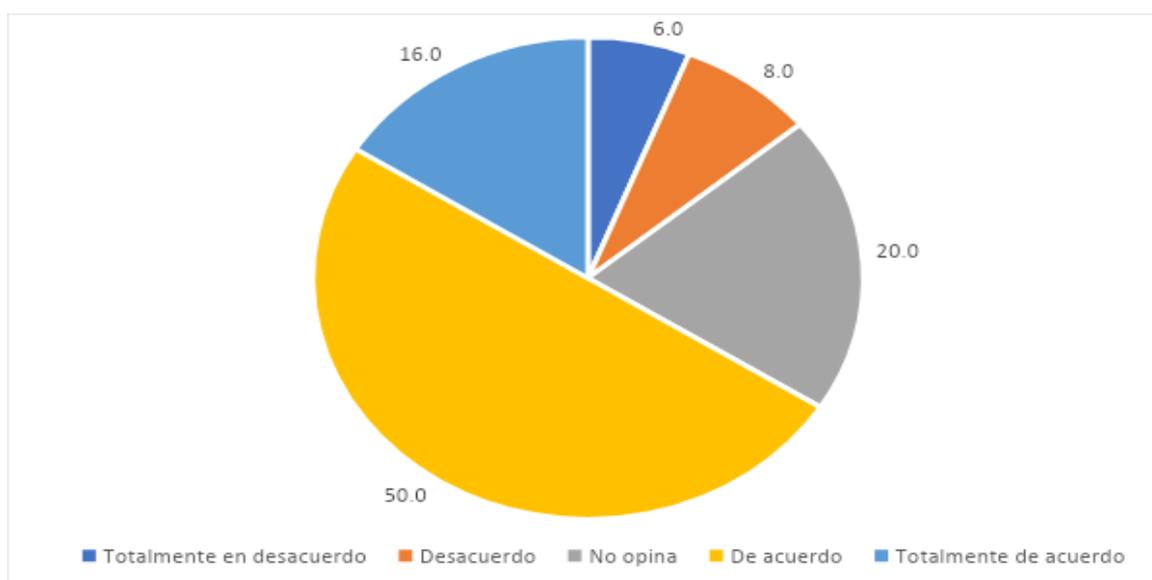
Resultado sobre si la legislación peruana es insuficiente para afrontar la problemática de la autopuesta en peligro del trabajador al determinar la responsabilidad civil del empleador por accidentes de trabajo

Tabla 2

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	6.0
Desacuerdo	4	8.0
No opina	10	20.0
De acuerdo	25	50.0
Totalmente de acuerdo	8	16.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada jueces, especialistas judiciales y abogados

Figura 2



Nota: De acuerdo con lo declarado por el 50% de los expertos consultados, la legislación peruana, carece de normatividad suficiente, para afrontar la problemática de la autopuesta en peligro al determinar la responsabilidad civil del empleador por accidentes de trabajo; empero, un 6.0% aseguran estar totalmente en desacuerdo, es decir, consideran suficiente la legislación vigente.

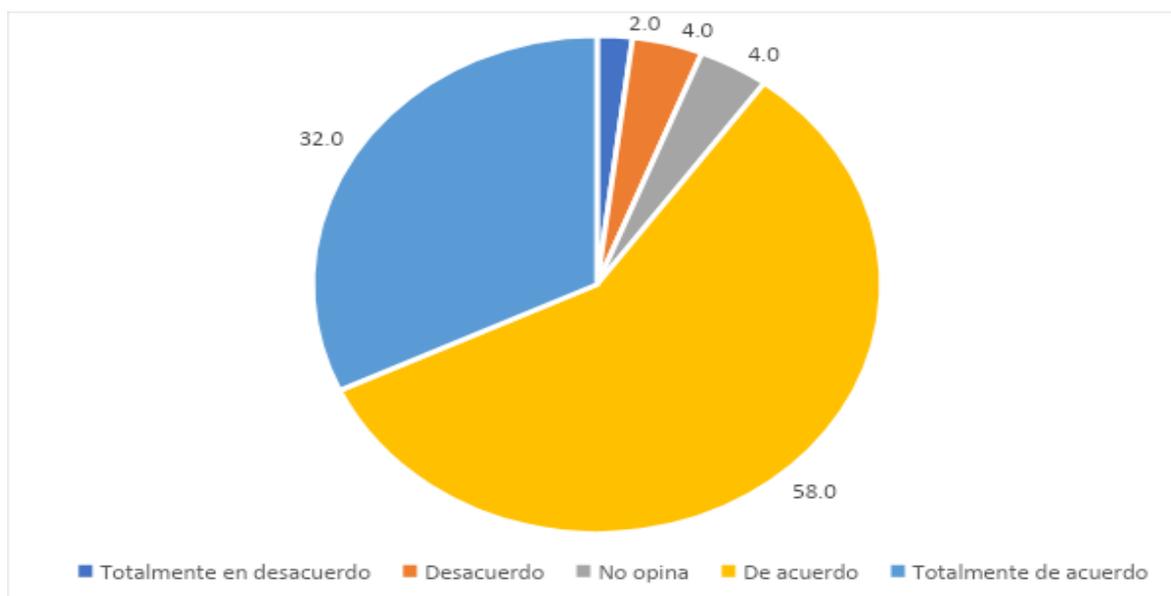
Resultado sobre si se debe analizar los efectos jurídicos de aplicar la autopuesta en peligro al determinar la responsabilidad del empleador por accidentes de trabajo

Tabla 3

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	2.0
Desacuerdo	2	4.0
No opina	2	4.0
De acuerdo	29	58.0
Totalmente de acuerdo	16	32.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada jueces, especialistas judiciales y abogados

Figura 3



Nota: Con respecto a la tercera interrogante, se puede confirmar que el 58% de los expertos, aseguran estar de acuerdo con el hecho de analizar los efectos jurídicos que pueden surgir al aplicar la autopuesta en peligro al determinar la responsabilidad civil del empleador por accidentes de trabajo; sin embargo, un 2.0% de los profesionales consultados que expresan estar totalmente en desacuerdo con la interrogante establecida.

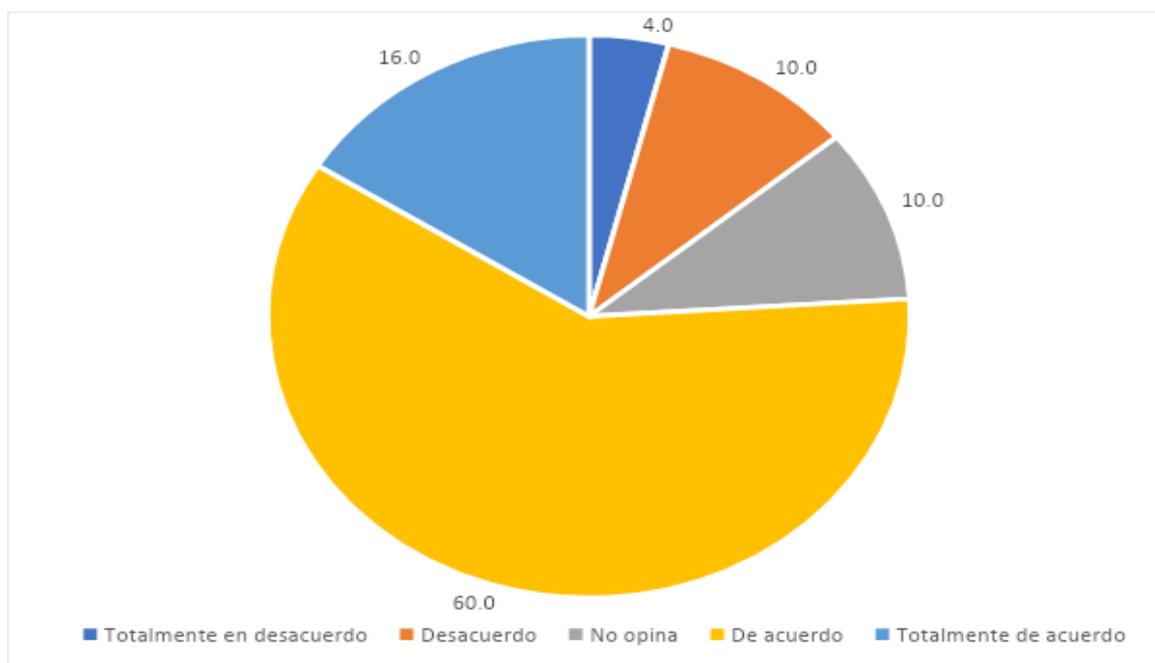
Resultado sobre si los jueces deben considerar la autopuesta en peligro del trabajador para exonerar o atenuar la responsabilidad civil del empleador en los casos judiciales sobre accidente de trabajo

Tabla 4

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	4.0
Desacuerdo	5	10.0
No opina	5	10.0
De acuerdo	30	60.0
Totalmente de acuerdo	8	16.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada jueces, especialistas judiciales y abogados

Figura 4



Nota: Continuando con la descripción de los resultados obtenidos, se puede asegurar que el 60% de los expertos consultados que han respondido la encuesta, señalan estar de acuerdo en que los jueces consideren la autopuesta en peligro del trabajador para exonerar o atenuar de responsabilidad civil al empleador en los casos judiciales sobre accidente de trabajo; no obstante, un 4.0% de los expertos que manifiestan estar totalmente en desacuerdo con la interrogante formulada.

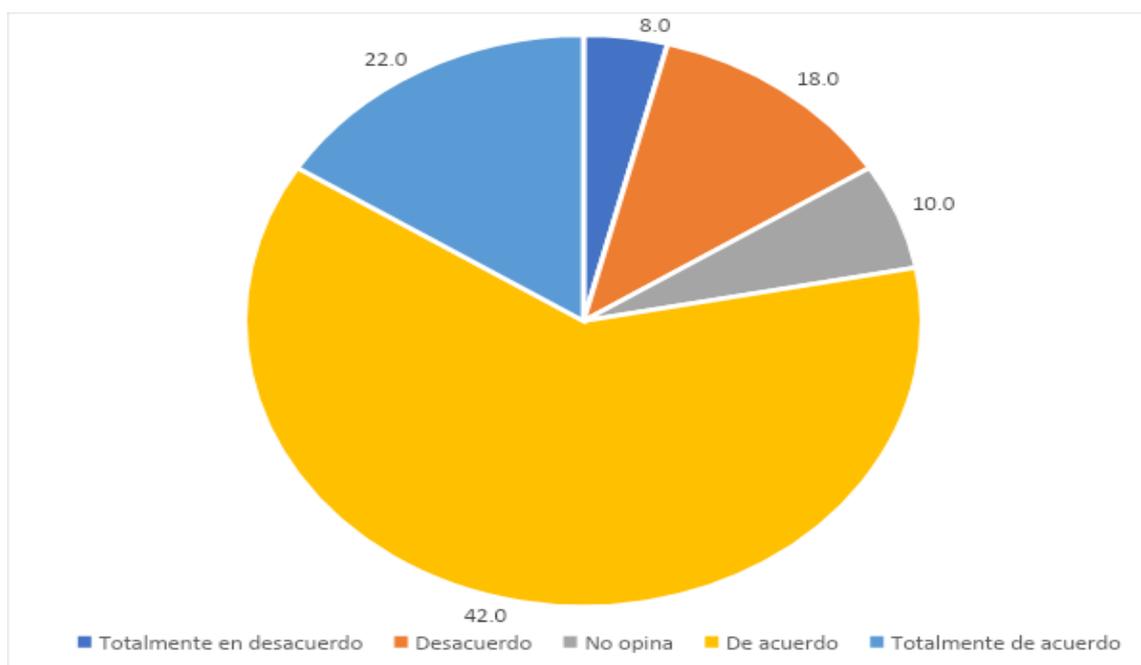
Resultado sobre si la autopuesta en peligro debe considerarse como causal de exoneración de responsabilidad civil del empleador por accidentes de trabajo

Tabla 5

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	8.0
Desacuerdo	9	18.0
No opina	5	10.0
De acuerdo	21	42.0
Totalmente de acuerdo	11	22.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada jueces, especialistas judiciales y abogados

Figura 5



Nota: Según el resultado obtenido, el 42% de los expertos consultados, se puede asegurar que están de acuerdo en que la autopuesta en peligro debe considerarse como causal de exoneración de responsabilidad civil del empleador por accidentes de trabajo; empero, un 8.0% de los participantes consultados están totalmente en desacuerdo con la interrogante formulada.

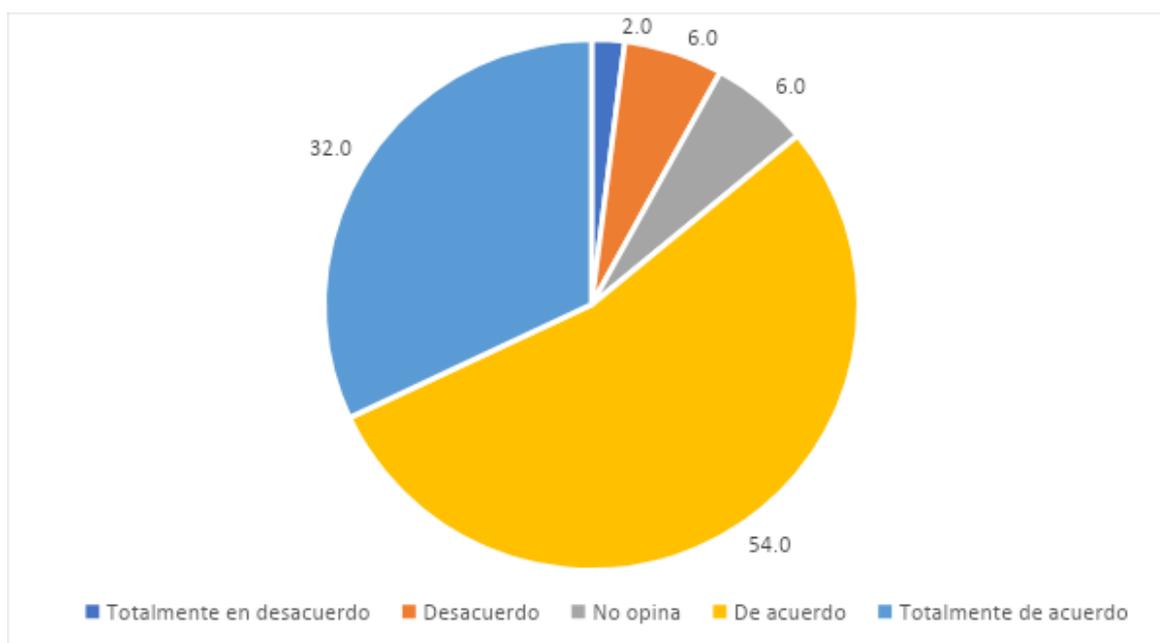
Resultado sobre si la autopuesta en peligro debe considerarse como causal de atenuación de responsabilidad civil del empleador por accidentes de trabajo

Tabla 6

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	2.0
Desacuerdo	3	6.0
No opina	3	6.0
De acuerdo	27	54.0
Totalmente de acuerdo	16	32.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada jueces, especialistas judiciales y abogados

Figura 6



Nota: Con respecto al resultado de la tabla 6, se demuestra que el 54% de los expertos, aseguran estar de acuerdo en considerar la autopuesta en peligro como causal de atenuación de la responsabilidad civil del empleador por accidente de trabajo; sin embargo, existe un 2.0% de los participantes que manifiestan estar totalmente en desacuerdo con la pregunta establecida.

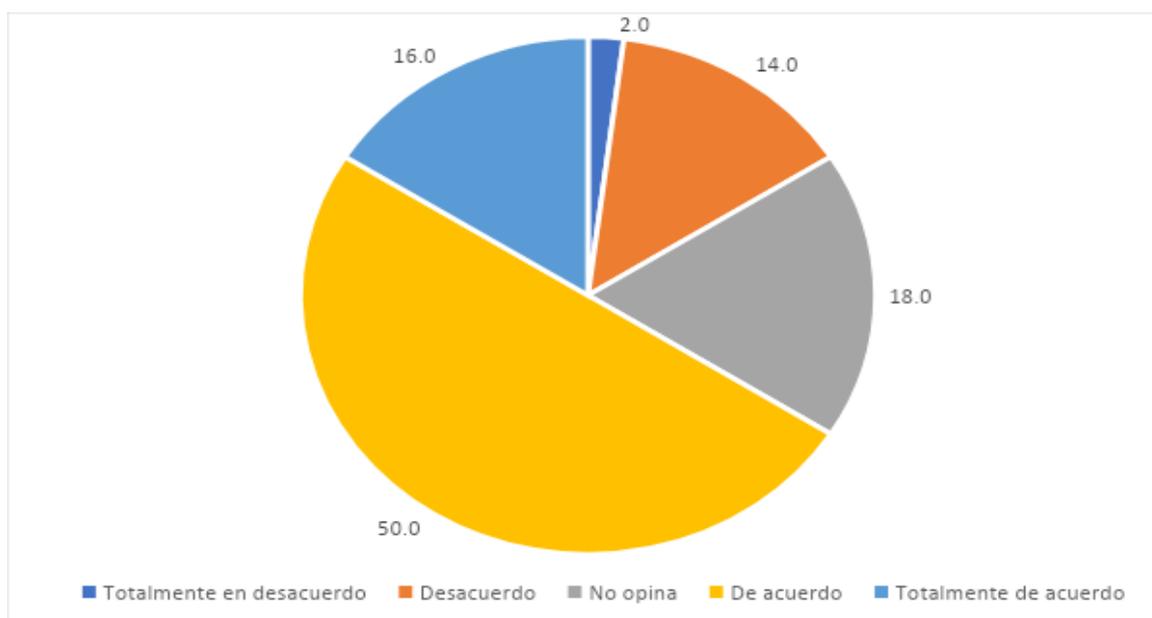
Resultado sobre si es viable la aplicación supletoria de las reglas sobre la imprudencia de la víctima reguladas en el Código Civil para determinar la responsabilidad civil del empleador por accidentes de trabajo

Tabla 7

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	2.0
Desacuerdo	7	14.0
No opina	9	18.0
De acuerdo	25	50.0
Totalmente de acuerdo	8	16.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada jueces, especialistas judiciales y abogados

Figura 7



Nota: Teniendo en cuenta lo declarado por el 50% de los expertos, se puede asegurar que están de acuerdo en que es viable la aplicación supletoria de las reglas sobre la imprudencia de la propia víctima establecidas en el Código Civil para determinar la responsabilidad civil del empleador por accidentes de trabajo; sin embargo, existe un 2.0% de los consultados que manifiestan estar totalmente en desacuerdo con la pregunta formulada.

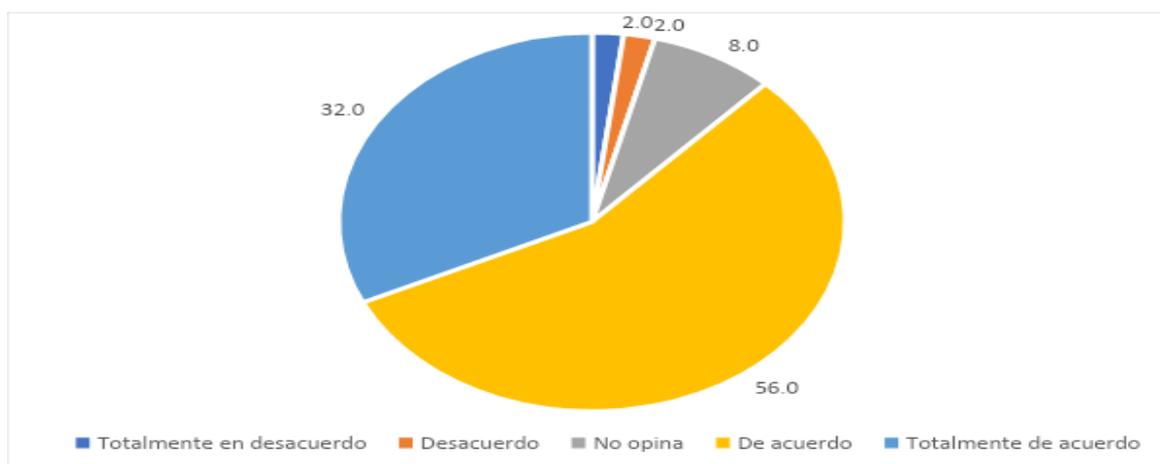
Resultado sobre si se debe identificar cuáles son los presupuestos a considerar para aplicar la autopuesta en peligro del trabajador como causal de exoneración o atenuación de responsabilidad civil del empleador por accidente de trabajo

Tabla 8

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	2.0
Desacuerdo	1	2.0
No opina	4	8.0
De acuerdo	28	56.0
Totalmente de acuerdo	16	32.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada jueces, especialistas judiciales y abogados

Figura 8



Nota: Con respecto a la presente interrogante, se puede confirmar que el 56% de los expertos aseguran estar de acuerdo en que se debe identificar cuáles son los presupuestos que deben considerarse para aplicar la autopuesta en peligro del trabajador como causal de exoneración o atenuación de responsabilidad del empleador ante accidentes de trabajo; sin embargo, existe un 2.0% de los expertos que manifiestan estar en total desacuerdo con la interrogante establecida.

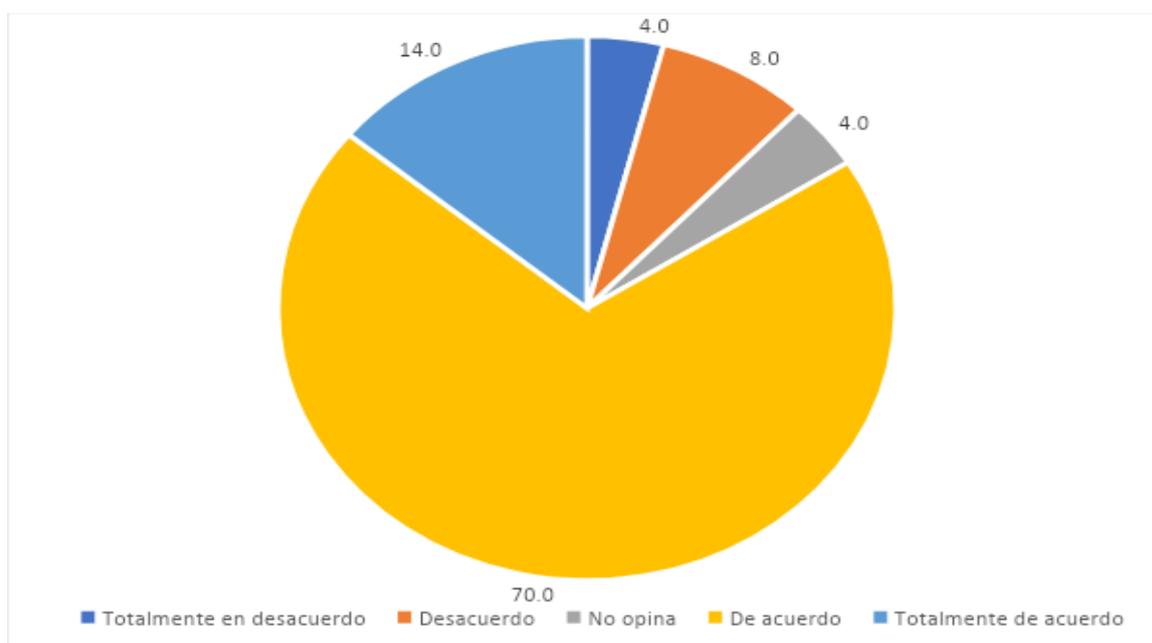
Resultado sobre si regular la “auto puesta al peligro del trabajador” como causal de exoneración o atenuación otorgará una protección más justa a los empleadores en los casos de accidente de trabajo

Tabla 9

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	4.0
Desacuerdo	4	8.0
No opina	2	4.0
De acuerdo	35	70.0
Totalmente de acuerdo	7	14.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada jueces, especialistas judiciales y abogados

Figura 9



Nota: Con respecto a la interrogante establecida, se puede corroborar que el 70% de los expertos participantes, aseguran estar de acuerdo en que regular la autopuesta en peligro, como causal de atenuación o exoneración permitirá una protección más justa a los empleadores en los casos de accidentes de trabajo; sin embargo, existe un 4.0% de los expertos está en total desacuerdo con la pregunta.

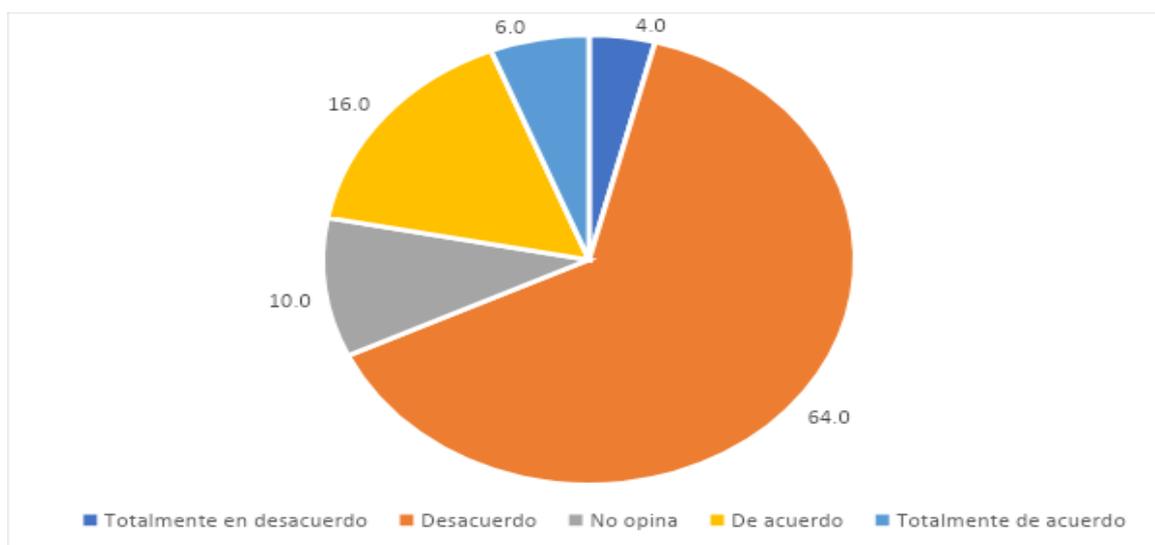
Resultado sobre si regular la autopuesta en peligro como causal de exoneración o atenuación dejará sin protección jurídica a los trabajadores ante las implicancias económicas derivadas de un accidente de trabajo

Tabla 10

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	4.0
Desacuerdo	32	64.0
No opina	5	10.0
De acuerdo	8	16.0
Totalmente de acuerdo	3	6.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada jueces, especialistas judiciales y abogados

Figura 10



Nota: Como penúltima interrogante, se advierte que el 64% de los entrevistados, señalan estar en desacuerdo en que regular “la autopuesta en peligro”, como causal de atenuación o exoneración dejará sin protección jurídica a los trabajadores antes las implicancias económicas derivadas de un accidente de trabajo; sin embargo, existe un 4.0% de los participantes que manifiestan estar totalmente en desacuerdo con la pregunta establecida.

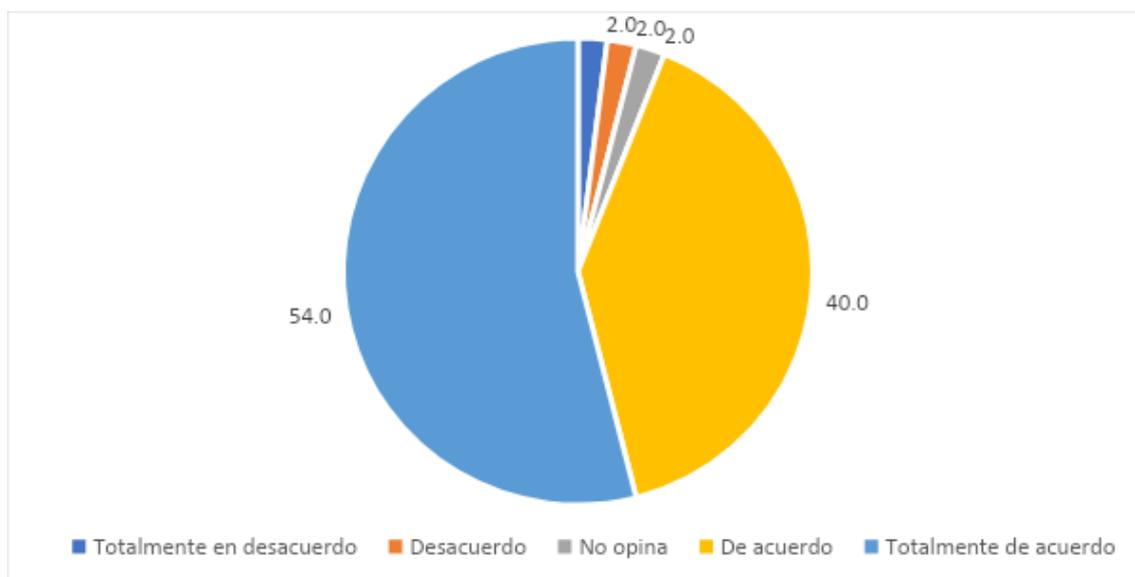
Resultado sobre si es necesario establecer un marco normativo complementario al vigente para resolver los casos de responsabilidad civil del empleador por accidentes de trabajo

Tabla 11

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	2.0
Desacuerdo	1	2.0
No opina	1	2.0
De acuerdo	20	40.0
Totalmente de acuerdo	27	54.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada jueces, especialistas judiciales y abogados

Figura 11



Nota: Para finalizar con la interpretación de los resultados, se puede confirmar que el 54% de los expertos, aseguran estar de acuerdo en que es necesario establecer un marco normativo a nivel laboral que complemente el ya vigente para resolver los casos de responsabilidad civil por accidentes de trabajo; sin embargo, existe un 2.0% de los entrevistados que están en total desacuerdo.

CAPÍTULO IV: CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Discusión de los resultados

En este apartado de la investigación se desarrolla la respectiva contrastación de los resultados, para ello se tuvo en cuenta el objetivo general del presente trabajo, el cual buscó determinar de qué manera la autopuesta en peligro del trabajador debe considerarse, si como causal de atenuación o exoneración de responsabilidad civil del empleador en los casos de accidentes de trabajo. Para ello se tuvo como respaldo a lo obtenido en la Tabla N° 6, donde el 54% de los expertos consultados aseguran que están de acuerdo en que la autopuesta en peligro del trabajador debe considerarse como causal de atenuación de responsabilidad civil del empleador por accidentes de trabajo; sin embargo, existe un 2.0% de los participantes que señalan estar totalmente en desacuerdo con la pregunta establecida. Es importante mencionar que, a través de la encuesta aplicada, se ha logrado evidenciar que los expertos manifiesten su conformidad de aceptar la aplicación del supuesto de la “autopuesta en peligro del propio trabajador”, como asignarle la consecuencia jurídica de la atenuación de responsabilidad. Tal información responde al hecho que en la realidad se puede presentar y evidenciar la ocurrencia de gran cantidad de casos en los cuales los accidentes laborales o de trabajo se generaron como consecuencia de la negligencia del trabajador; no obstante, a nivel judicial, incluso en esos casos, se le viene trasladando la responsabilidad únicamente al empleador, lo que genera una controversia jurídica en la determinación y búsqueda de justicia en dichos casos.

Cabe mencionar que el resultado obtenido tiene gran similitud, con lo sustentado por López (2019) en su estudio, bajo una metodología cualitativa ultimó que, la capacidad para llevar a cabo acciones conduce a la capacidad para llevar a cabo negociaciones y celebrar diversos tipos de actos legales, así como a la capacidad para ser responsable de los delitos civiles y penales. Además, un sistema de responsabilidad civil basado en la culpa o negligencia se fundamenta en la premisa de que el daño causado se origina en la violación de un deber general de cuidado. Por lo tanto, determinar la responsabilidad basada en la culpa implica evaluar la conducta del acusado, pero este juicio de culpabilidad solo se llevará a

cabo una vez que se cumplan los requisitos mínimos de capacidad. Es importante mencionar que a nivel nacional como internacional, se puede evidenciar que existe gran cantidad de casos relacionados a la problemática de la responsabilidad del empleador con relación a los accidentes laborales; sin embargo, ante estos casos no se toma en consideración la conocida figura de autopuesta en peligro o imprudencia del trabajador, dado que siempre hacen responsable al empleador sin la existencia de una responsabilidad de aquel, cuando en realidad es el trabajador el irresponsable, quien actuando con imprudencia genera el accidente laboral, resultando contraproducente responsabilizar únicamente al empleador.

Continuando con la contrastación de los resultados, se tuvo en consideración al primer objetivo específico, el cual busca analizar doctrinariamente y desde el ámbito legal la autopuesta en peligro de la víctima en las relaciones jurídicas de orden civil, como factor de exoneración y atenuación de responsabilidad, cabe mencionar que este objetivo tiene como respaldo, lo obtenido en la Tabla N° 4 donde se evidencia que el 60% de los encuestados, aseguran estar de acuerdo en que es necesario analizar la aplicación de la autopuesta en peligro como exoneración o atenuación de responsabilidad civil, sin embargo existe un 4.0% de los participantes que manifiestan estar totalmente en desacuerdo con la pregunta establecida. Para destacar que a través de un análisis doctrinal como jurisprudencial, se pueden identificar distintos conocimientos que contribuyan correctamente en el estudio, es por ello que se puede hacer mención a la Casación Laboral N.º 6230-2014-LA LIBERTAD, en el cual se ha dado a conocer que los accidentes laborales siempre puede surgir en cualquier momento; sin embargo es de vital importancia hacer distinción cuando surgen por algún tipo de negligencia a causa de algún tipo de herramienta o capacitación que tiene que ofrecer el empleador, mientras que por otro lado cuando el accidente es cometido por el trabajador por su propia responsabilidad. En este último caso, el trabajador es negligente al ejecutar labores riesgosas sin previamente adoptar las acciones o medidas preventivas ordenadas por quién ordena su ejecución, esto es, el empleador.

Es importante mencionar que el resultado tiene gran similitud con lo sustentado por Guevara (2021) en su estudio, bajo una metodología descriptiva

último que, en el ámbito de la responsabilidad por culpa del empleador, aunque en teoría la jurisprudencia de la Sala de Casación Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de Colombia, reconoce todas las circunstancias eximentes de responsabilidad del derecho común, con el fin de que el empleador pueda buscar la exoneración de la condena por culpa patronal, en realidad, solo se considera como un riesgo excepcional del trabajo la fuerza mayor y/o caso fortuito. De este modo, se presume que la responsabilidad es exclusiva y ajena en dichos casos. Cabe reconocer que la autopuesta en peligro es una figura jurídica que viene siendo analizada constantemente; sin embargo, en la actualidad esta figura no viene siendo aplicada por distintos factores, los cuales impiden su efectividad, lo que conlleva a generar que en accidentes laborales siempre se responsabilice al empleador dejando de manera expuesta su situación, sin que exista una responsabilidad al trabajador que asumió el peligro.

Siguiendo con la contrastación de los resultados, se tuvo en cuenta al segundo objetivo específico, el cual buscó describir la aplicación supletoria de las reglas sobre la autopuesta en peligro de la víctima y en general de la responsabilidad civil a los casos de accidentes de trabajo, para ello se tuvo como respaldo lo obtenido en la Tabla N° 7 donde se evidencia que el 50% de los encuestados, se puede asegurar que están de acuerdo en que es viable la aplicación supletoria de las reglas sobre la autopuesta en peligro de la víctima y como consecuencia, también, las reglas de la responsabilidad civil a los casos de accidentes de trabajo; sin embargo, existe un 2.0% de los concedores del derecho laboral que manifiestan estar totalmente en desacuerdo con la pregunta establecida. Es importante aclarar que la aplicación supletoria es una herramienta jurídica que permitirá la correcta aplicabilidad de la autopuesta en peligro y de esta manera conllevará a una correcta determinación de la responsabilidad civil por accidentes en el trabajo, cabe mencionar que la investigación busca responsabilizar a las personas que han asumido el peligro y del mismo modo deberá asumir sus consecuencias, dado que en la realidad siempre se llega a responsabilizar al empleador.

Cabe asegurar que el resultado obtenido tiene gran similitud con lo sustentado por Pimentel (2022) en su estudio, bajo una metodología teórica último que, en el ámbito del derecho laboral, se considera el accidente de trabajo como un riesgo

que se busca reducir mediante el cumplimiento de las regulaciones legales sobre seguridad y salud en el trabajo. Además, dada la variedad de situaciones de riesgo, se sugiere que se establezca a través de normativas un listado de referencia de accidentes laborales. Entre otros casos, se ha observado la ocurrencia de accidentes sufridos por los empleados durante su tiempo de descanso o refrigerio, tanto dentro como fuera de las instalaciones. Es importante reconocer que, aunque exista gran cantidad de normativas y regulaciones sobre la seguridad y salud en el trabajo, siempre existirá el riesgo de que se cause algún tipo de accidente; sin embargo, es importante realizar diferencias cuando el accidente es causada por negligencia de los empleadores, mientras por otro lado tenemos el accidente es causado por el trabajador, como es el caso de llegar en estado de embriaguez y con motivo de ello se produzca el accidente laboral.

Sobre la aplicación supletoria a las relaciones laborales del mecanismo de tutela frente a daños de orden civil por incumplimiento de obligaciones regulada en la normativa civil, podemos hacer referencia a una reciente Casación Laboral n.º 3226-2019.TACNA, la misma que estableció que, “sí hay situaciones en las que se justifica el pago de indemnizaciones por daños y perjuicios porque la ley de la materia no regula una tutela específica distinta, tal como ocurre, por ejemplo, con la pretensión de indemnización por daños y perjuicios por los daños causados por accidente de trabajo o enfermedad profesional”. Lo dicho responde al hecho que, en la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo no se regula una tutela que no sea la indemnización por daños y perjuicios, pero no se establece su contenido, debiendo remitirse a la normativa civil.

Por otro lado, se tiene al tercer objetivo específico, el cual busca analizar los efectos jurídicos de considerar a la autopuesta en peligro del trabajador como factor de exoneración o atenuación de responsabilidad del empleador ante accidentes de trabajo, para ello se tuvo como respaldo a lo obtenido en la Tabla N° 3 donde se llegó a confirmar que el 58% de los entrevistados aseguran estar de acuerdo en que se deba analizar los efectos jurídicos que pueden surgir al aplicar la autopuesta en peligro al determinar la responsabilidad civil del empleador; sin embargo, existe un 2.0% de los conocedores del derecho laboral que expresan estar totalmente en desacuerdo con la interrogante establecida. Uno de los principales efectos jurídicos

que surgirán al aplicar la autopuesta en peligro, es determinar con mayor equilibrio el reparto de la responsabilidad entre los sujetos que intervienen con ocasión del accidente de trabajo, esto incluiría al trabajador, quien también podría ser responsable por los daños que puede surgir por haberse expuesto al peligro y con ello causar el accidente; además conllevará a establecer una correcta administración de justicia, dado que atenuará o exonerará la responsabilidad del empleador.

Cabe mencionar, que el resultado obtenido tiene gran similitud con lo sustentado por Prado (2021) en su estudio, quien bajo una metodología cualitativa ultimó que, es necesario examinar la responsabilidad civil del empleador tomando como referencia la responsabilidad civil derivada de contratos (incumplimiento de obligaciones), teniendo en cuenta su naturaleza subjetiva y las posibles exoneraciones de responsabilidad. Además, se señala que la interpretación realizada por la Corte Suprema sobre el artículo 53 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo contradice varias normas del sistema jurídico peruano. Esto se debe a que analiza de manera particular el contenido de la responsabilidad contractual establecida en el Código Civil, mientras que marginaliza otras disposiciones incluidas en la Ley de Seguridad y Salud y su Reglamento. Es importante precisar que la autopuesta en peligro es una figura jurídica que es considerada una categoría de delito de la dogmática moderna, el cual se llega a desarrollar básicamente cuando la víctima es una persona que, como consecuencia de su conducta ilícita, tendrá que enfrentar las consecuencias de lesiones corporales o la muerte, siempre que las lesiones corporales o el homicidio sean el mismo culpable, lo que conlleva a exonerar de todo tipo de responsabilidad al empleador.

También, el resultado obtenido coincide con el interés mostrado por García Quiñones cuando afirma que, la autopuesta en peligro del trabajador adquiere relevancia al momento de determinar si ese actuar negligente o imprudente del mismo supone *per se* causa suficiente para ocasionar el accidente de trabajo y accesoriamente, el resultado lesivo (daños). Agrega que, si la respuesta a esa pregunta es negativa, la autopuesta en peligro del trabajador no elimina la responsabilidad del empleador, si este último no actuó con debida diligencia, pero podría quedar atenuada aplicando la institución de la concurrencia de culpas.

En la misma línea del tercer objetivo específico, el cual busca analizar los efectos jurídicos de considerar a la autopuesta en peligro del trabajador como factor de exoneración o atenuación de responsabilidad del empleador ante accidentes de trabajo, tenemos los resultados obtenidos en las Tablas N° 5 y N° 6 donde se llegó a confirmar que el 42% de los entrevistados aseguran estar de acuerdo en que la autopuesta en peligro constituya una causal de exoneración de responsabilidad civil del empleador en el contexto de un accidente laboral; y en contraste con dicho resultado, el 54% coincide que debe operar como atenuación. Entonces, evidenciamos que la posición mayoritaria de los abogados laboristas entrevistados (jueces, especialistas y abogados litigantes), es aceptar la autopuesta en peligro como supuesto de atenuación de la responsabilidad patronal, es decir que, el empleador conserva su responsabilidad, pero atenuada, no queda excluido.

Si bien a nivel nacional no existe doctrina autorizada que coincida con la mayoría de los encuestados sobre la atenuación de la responsabilidad, Cossio Peralta, si desarrolla la idea de limitar los procesos de responsabilidad civil del empleador por accidentes de trabajo, a los casos donde se acredite que el empleador dolosamente una obligación en seguridad y salud en el trabajo o mediante culpa inexcusable, y para el resto de casos, en donde por ejemplo se acredite que la causa determinante del accidente se debió a la auto puesta en peligro del trabajador no necesariamente sea el empleador quién responda única y exclusivamente. En igual sentido, Bustamante Arce, cuando afirma que, el juez laboral debe analizar con detenimiento el comportamiento del trabajador accidentado antes de fijar responsabilidad, debido a que, a pesar de que el empleador está en mejor posición de reparar el daño generado al interior de una relación laboral, sería ilegal imputarle responsabilidad cuando el patrono actuó de forma diligente en el cumplimiento de sus obligaciones.

Para concluir, se tuvo en consideración al último objetivo específico, el cual busca revisar la jurisprudencia nacional sobre accidentes de trabajo y verificar si analizan la autopuesta en peligro del trabajador al momento de imputar responsabilidad civil al empleador, para ello se tuvo como respaldo a lo obtenido en la Tabla N°4 donde se evidencia que el 60% de los entrevistados aseguran estar

de acuerdo en que los jueces deben considerar o analizar la autopuesta en peligro del trabajador como factor de exoneración o atenuación de responsabilidad civil del empleador ante accidentes de trabajo; sin embargo, existe un 4.0% de los expertos que manifiestan estar en total desacuerdo con la interrogante establecida.

El resultado obtenido no se refleja en los casos que en última instancia han llegado hasta nuestro máximo tribunal de justicia laboral, la Corte Suprema. Así tenemos que en la Casación Laboral n.º 25875-2018.TACNA, la Corte Suprema perdió la posibilidad de analizar si la responsabilidad objetiva del empleador es absoluta o relativa, y en este último caso, si es posible admitir supuestos de exoneración o atenuación de responsabilidad (concausa), como el caso de la auto puesta en peligro del propio trabajador, establecido en el artículo 1972 del Código Civil, exonerando de cualquier pago por indemnización o reduciéndolo; a pesar que, en las instancias previas los jueces de mérito, incluyendo el de apelación consideraron como eximente de responsabilidad la negligencia del trabajador al auto exponerse al peligro de un accidente de trabajo.

Situación similar se presentó en la Casación Laboral n.º 10491-2015.JUNIN, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, es así que, en las sentencias de primera y segunda instancia consideraron como eximente de responsabilidad la negligencia del trabajador al auto exponerse al peligro de un accidente de trabajo; sin embargo, al emitirse la casación laboral la Corte Suprema omitió tal análisis.

También podemos mencionar a la Casación Laboral n.º 8841-2019.LIMA, emitida por la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema. Sucede que, la sentencia de primera instancia previo a la vía casatoria consideró a la auto puesta en peligro como causal de exoneración de responsabilidad civil del empleador, criterio que no fue aceptado por la Sala Superior. Al llegar a la Corte Suprema, tampoco analizaron el actuar negligente del trabajador al auto exponerse al peligro y su contribución al daño causado al mismo (muerte), situación que es llamativo porque incluso en los recursos formulados por las partes plantearon el tema como debate para su discusión.

En esa misma línea tenemos la Casación Laboral n.º 19865-2019.LIMA, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, la misma que, tampoco analizó la conducta negligente del trabajador y su incidencia sobre la responsabilidad civil del empleador, a pesar que, en la sentencia de vista previa, la Sala Superior Laboral resaltó entre los considerandos para el fallo que, el accidente de trabajo se produjo por una mala maniobra propia del demandante y no por negligencia del empleador.

La única excepción a esta reserva que tiene la Corte Suprema para reconocer los efectos de la autopuesta en peligro del trabajador lo encontramos en la Casación Laboral n.º 1866-2021.LA LIBERTAD, emitida por la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social. En dicha casación se aceptó que el actuar del trabajador de auto exponerse al peligro actuando de forma imprudente constituía un supuesto de atenuación de la responsabilidad civil del empleador, aplicando a la resolución del caso el artículo 1973 del Código Civil referido a la institución de la “concausa”, en tanto que, la propia víctima contribuyó objetivamente a la realización del daño; situación que incide al momento de determinar el quantum indemnizatorio.

Es importante mencionar que a través de los distintos resultados que han sido obtenidos y los diferentes casos, se puede confirmar que a nivel nacional no se tiene claridad sobre la aplicación o no de la autopuesta en peligro del trabajador, sea como factor de exoneración o atenuación; incluso la Corte Suprema ha tenido la oportunidad de analizarlo, pero ha preferido guardar silencio al respecto.

Lo antes indicado, conlleva a confirmar dos situaciones, primero, que no existe una correcta administración de justicia, esto por el solo hecho que siempre se responsabiliza al empleador en accidentes de trabajo sin considerar cualquier otro factor que podría contribuir de forma determinante a la generación del resultado dañoso, como la conducta negligente del trabajador, y segundo, la importancia de fijar los efectos jurídicos de la autopuesta en peligro del trabajador justifica su aplicación en la resolución de casos judiciales donde se pretenda una indemnización derivada de accidente laboral, con ello se distribuirá mejor la

responsabilidad entre los que intervienen en la generación del accidente de trabajo, y contribuyeron a la generación del daño derivado de este.

La autopuesta en peligro es una situación en la que la víctima contribuye a que la consecuencia perjudicial se produzca. Por ejemplo, si una persona sube a un auto conducido por otra sabiendo que el conductor está en estado de ebriedad y se produce un accidente en el que resulta lesionada debido al estado étílico del conductor, se considera autopuesta en peligro justificada por el consentimiento de la víctima en el peligro. En el ámbito legal, la autopuesta en peligro opera para excluir la responsabilidad del autor cuando la víctima decide voluntaria y libremente enfrentar el peligro. Esta figura jurisprudencial se aplica en situaciones donde la víctima puede elegir sin interferencias ajenas entre enfrentarse al riesgo o no hacerlo. Se considera que la autopuesta en peligro excluye la tipicidad de la conducta, ya que las consecuencias lesivas producto de la propia negligencia de la víctima no pueden ser imputadas al autor

La aplicación de la autopuesta en peligro en un contexto de accidente de trabajo a diferencia del ámbito civil o penal exige determinados presupuestos como que el empleador tenga implementado su sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, y haya observado las obligaciones específicas que le impone la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su reglamento.

En resumen, la autopuesta en peligro es una figura legal que aborda situaciones donde la víctima contribuye voluntariamente a un peligro y asume las consecuencias de su propia conducta, lo que puede excluir o atenuar la responsabilidad del autor en ciertos casos. En un contexto de accidente de trabajo únicamente debe aplicarse como atenuante.

CONCLUSIONES

1. En la normativa laboral y de seguridad y salud en el trabajo no se ha regulado expresamente supuestos de exoneración o atenuación de la responsabilidad civil del empleador por accidente de trabajo. A su vez, tampoco se ha previsto la autopuesta en peligro del trabajador y sus efectos en dicha normativa.
2. Ante la falta de regulación en la norma especial, y considerando que la responsabilidad del empleador se deriva de un contrato de trabajo es aplicable supletoriamente las reglas por inejecución de obligaciones establecidas en el Código Civil.
3. Las reglas por inejecución de obligaciones del Código Civil solo regularon expresamente como causas no imputables (supuestos de exoneración de responsabilidad civil), el caso fortuito o fuerza mayor; no obstante, la doctrina nacional considera dentro del primero a la imprudencia de la propia víctima, éstas reglas son aplicables supletoriamente a los casos de accidentes de trabajo.
4. Los efectos de la imprudencia o la autopuesta en peligro de la víctima se regularon expresamente en los artículos 1972 (exoneración) y 1973 (atenuación) del Código Civil referidos a la responsabilidad civil objetiva o responsabilidad de riesgo.
5. Los artículos 1972 y 1973 del Código Civil también se aplican supletoriamente a los casos de responsabilidad civil del empleador derivado de accidente de trabajo debido a que la Corte Suprema mediante VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional instauró la responsabilidad objetiva del empleador. Sumado a ello, es casi unánime la doctrina nacional e internacional en admitir una única responsabilidad civil.
6. La autopuesta en peligro en el contexto de un accidente de trabajo puede generar como efecto la exoneración o atenuación de la responsabilidad civil del empleador, al aplicar supletoriamente la normativa civil.

7. Si aplicamos estrictamente la norma civil, de forma supletoria, operaría la exoneración de responsabilidad del empleador cuando la autopuesta en peligro del trabajador sea la única causa del daño derivado del accidente laboral; no obstante, tal consecuencia no es la adecuada porque las implicancias económicas del accidente de trabajo quedarían sin atención, dejando al trabajador solo para asumirlas, o a sus familiares ante su fallecimiento, además que, no se correspondería con la naturaleza de la relación laboral.
8. La autopuesta en peligro del trabajador operaría como supuesto de atenuación de la responsabilidad civil del empleador en un contexto de accidente de trabajo cuando la conducta imprudente o negligente del trabajador solo hubiere concurrido en la producción del daño y con ello aplicaría la reducción de la indemnización que pueda fijarse. Asignarle tal efecto es lo más adecuado para nuestro ordenamiento nacional, y con ello se buscaría distribuir la responsabilidad de forma más equilibrada, generando incluso incentivos para que el trabajador cumpla su deber de autocuidado.
9. En algunos juzgados y salas laborales de las Cortes Superiores del Perú se consideró la autopuesta en peligro del trabajador al momento de determinar la responsabilidad civil del empleador por accidente de trabajo, en su mayoría para exonerar de responsabilidad al empleador.
10. A nivel de la Corte Suprema, según las casaciones consideradas para la presente investigación, las diferentes Salas de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema, no analizan si la autopuesta en peligro tendría alguna incidencia al momento de determinar la responsabilidad civil del empleador; a pesar de haber tenido la oportunidad, guardaron silencio.

RECOMENDACIONES

1. Recomendar a la Corte Suprema convocar a las salas de derecho constitucional y social a fin de realizar un pleno jurisdiccional supremo en materia laboral donde el objeto de análisis sea si la autopuesta en peligro del trabajador debe considerarse como atenuante al momento de determinar la responsabilidad civil del empleador derivado de accidente de trabajo.
2. Recomendamos a los jueces de las Cortes Superiores de Justicia de nuestro país capacitarse sobre el tema de la responsabilidad civil y su aplicación en el marco de nuestro ordenamiento legal, permitiendo tener un enfoque completo y trasladar lo aprendido a los casos de indemnización por accidentes de trabajo.
3. Se recomienda que, en la resolución de casos donde se pretenda determinar la responsabilidad del empleador en un contexto de accidente de trabajo se le asigne a la autopuesta en peligro del trabajador un supuesto de atenuación de la responsabilidad, reduciéndose la indemnización pueda fijarse en sentencia.
4. Realizar un artículo jurídico donde se desarrolle el tema de la presente investigación a fin de contribuir con su debate en la academia.

BIBLIOGRAFÍA

- Actualidad Laboral. (2022). *Teorías para atribuir responsabilidad generada como efecto de un accidente de trabajo*. Revista Actualidad Laboral: <https://actualidadlaboral.com/teorias-para-atribuir-responsabilidad-generada-como-efecto-de-un-accidente-de-trabajo/#:~:text=De%20acuerdo%20con%20esta%20teor%C3%ADa,de%20Seguridad%20y%20Salud%20Ocupacional>.
- Aliaga Peralta, D. P. (2013). *La obligación del Registro Sindical por la Autoridad Administrativa de Trabajo, como incumplimiento de la Constitución Política del Estado Peruano y del Convenio 87 de la O.I.T.*. <https://polemos.pe/historia-del-derecho-colectivo-del-trabajo-peru-la-epoca-republicana/>
- Arango Castaño, V. E., & Ochoa Gonzáles, V. (2021). *Régumen de responsabilidad patronal y vicisitudes en el marco de accidentes y enfermedades laborales*. [Tesis de Pregrado, Universidad EAFIT]: https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/30731/ArangoCasta%C3%B1o_Valentina_EscobarAristizabal_Esteban_OchoaGonzalez_Valentina_2021.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Ayvar Roldán, C. (2019). La responsabilidad civil derivada de accidentes de trabajo. *Revista Oficial del Poder Judicial*, 10(12). <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/ropj/article/view/28>
- Barajas Calle, W. E. (2020). *Análisis de la Responsabilidad Subjetiva del Empleador Frente a los Accidentes de Trabajo*. [Tesis de Pregrado, Universidad Autónoma de Bucaramanga]:

- https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/7176/2020_Tesis_William_Enrique_Barajas_Calle.pdf?sequence=1
- Bardavío Antón, C. (2022). Carlos Bardavío Antón. *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología*, 24(16). <http://criminet.ugr.es/recpc/24/recpc24-16.pdf>
- Blancas Bustamante, C. (2014). *El derecho de la estabilidad en el trabajo*. Lima: PUCP.
- Boza Pro, G. (2011). *Lecciones de derecho del trabajo*. Fondo editorial PUCP.
- Carretero Gavancho, J. O. (2018). *La aplicación de la imputación objetiva para accidentes de tránsito, en el Distrito Judicial de Lima y Lima Este, año 2015*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Federico Villarreal]: https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/2154/UNFV_CARRETERO_GAVANCHO_JOSE_OSWALDO_DOCTORADO_2018.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Coca Guzmán, S. (2020). *Sistema subjetivo de responsabilidad extracontractual (dolo y culpa) (artículo 1969 del Código Civil)*. LP Derecho: <https://lpderecho.pe/sistema-subjetivo-responsabilidad-civil-extracontractual-dolo-culpa/C>
- Díaz, J. (2020). *Responsabilidad penal empresarial por violación de normas de seguridad sanitaria*. <https://forseti.pe/responsabilidad-penal-empresarial-por-violacion-de-normas-de-seguridad-sanitaria/>
- Gallo, P. (2018). *Accidente mortal de trabajo: ¿peligro y lesión?* Almacén Derecho: <https://almacenederecho.org/accidente-mortal-de-trabajo-peligro-y-lesion>
- García Mendoza, J. M. (2022). *La responsabilidad civil del empleador derivada del contagio de Sars - Cov2 en los trabajadores, periodo 2020 - 2021*. Comité Académico del Estudio Ugaz Zegarra:

<https://estudiougaz.com/publicaciones/la-responsabilidad-civil-del-empleador-derivada-del-contagio-del-sars-cov2-en-los-trabajadores-periodo-2020-2021/>

General, A. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI)*. Naciones Unidas: <https://www.refworld.org/es/docid/4c0f50bc2.html>

Gimbernat, O. (2005). *Imputación objetiva y conducta de la víctima*. https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-P2005-30073300806

GOB. (2023). *¿Qué se considera un accidente de trabajo?* GOB.PE: <https://www.gob.pe/12895-que-se-considera-un-accidente-de-trabajo>

Gonzales Nieves, O. (2015). *Estabilidad en el empleo, análisis y perspectivas de la ley 24514*. Instituto de promoción y educación popular. <https://polemos.pe/historia-del-derecho-colectivo-del-trabajo-peru-la-epoca-republicana/>

Gracia Palomera, D. (2020). Orientaciones metodológicas para la investigación social . <http://arts.recursos.uoc.edu/guia-metodologica/es/3-6-2-la-pauta-de-observacion/>

Guevara Flores, C. (2021). *El hecho del tercero frente a la responsabilidad por culpa patronal*. [Tesis de maestría, Universidad Externado de Colombia]: <https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/40a28547-99c4-4718-9a6d-185b9c495a68/content>

- Guzmán, C. (2020). *Responsabilidad civil objetiva (responsabilidad por riesgo) (artículo 1970 del Código Civil)*. LP Derecho: <https://lpderecho.pe/sistema-objetivo-responsabilidad-civil-riesgo/>
- Hempel, C. (2018). *La explicación científica*. Grupo Planeta.
- Hernández, D. (2018). *Responsabilidad del empleador en materia de riesgos laborales*. Asuntos Legales: <https://www.asuntoslegales.com.co/consultorio/responsabilidad-del-empleador-en-materia-de-riesgos-laborales-2736472>
- Hernández, R. (2018). *Metodología de la investigación*. McGraw - Hill Interamericana.
- Hinojosa Benavides, R. A. (2022). *Técnica de la observación en una investigación científica*. <https://www.aldia.unah.edu.pe/la-tecnica-de-la-observacion-en-una-investigacion-cientifica/>
- Indigoyen Vegas, B. M. (2020). *El factor de atribución aplicable a la responsabilidad civil del empleador por accidentes de trabajo, en el marco del régimen de la seguridad y salud en el trabajo*. [Tesis de Pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]: https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/652671/Indigoyen_VB.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- INESE . (2022). *Chequeo a la situación de la siniestralidad laboral*. INESE : <https://www.inese.es/chequeo-a-la-situacion-de-la-siniestralidad-laboral/>
- Investigalia. (2019). *Diseños de investigaciones con enfoque cuantitativo de tipo no experimental*. <https://investigaliacr.com/investigacion/disenos-de-investigaciones-con-enfoque-cuantitativo-de-tipo-no-experimental/>

- Johnson, B., & Christensen, L. (2019). *Educational research: Quantitative, qualitative, and mixed approaches*. Sage publications.
- López Colin, R. A. (2019). *Incapacidad extracontractual*. [Tesis de Maestría, Universidad de Concepción]: <http://repositorio.udec.cl/jspui/bitstream/11594/1009/1/TESIS%20INCAPACIDAD%20EXTRACONTRACTUAL.pdf>
- Maqueo Ramírez, M. S. (2020). La responsabilidad civil extracontractual desde la perspectiva del análisis económico del derecho y la economía del comportamiento. *Revista IUS*, 14(46), 105-128. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472020000200105
- Marmolejo Cervantes, M. Á. (2019). De la teoría del riesgo creado a la teoría del riesgo regulado en materia de hidrocarburos. *Boletín mexicano de derecho comparado*, 52(154), 107-145. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332019000100107#:~:text=Por%20su%20parte%2C%20el%20autor,aun%20cuando%20haya%20actuado%20%C3%ADcitamente.
- Moreno Flores, P. (2017). *Metodología de la Investigación*. https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8917/Capitulo_III_Marco_Metodologico.pdf
- Motta Villegas, J. D. (2018). *NOTES FOR A HISTORY OF PERUVIAN LABOR LAW*. Pontificia Universidad Católica del Perú: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/20972>
- Noriega Montenegro, L. R. (2022). *Suplemento Jurídica: Previsiones frente a la criminalización de la seguridad y salud en el trabajo*. Diario El Peruano:

<https://elperuano.pe/noticia/156956-suplemento-juridica-previsiones-frente-a-la-criminalizacion-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

OIT. (2023). *¿Cómo gestionar la seguridad y salud en el trabajo?* OIT:

<https://www.ilo.org/global/topics/labour-administration-inspection/resources-library/publications/guide-for-labour-inspectors/how-can-osh-be-managed/lang--es/index.htm>

Oré Sosa, E. (2018). Prevención de riesgos laborales y derecho penal. *Derecho PUCP*. <http://www.scielo.org.pe/pdf/derecho/n81/a07n81.pdf>

Oré Sosa, E. (2020). *El delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo*. La Ley: <https://laley.pe/art/10238/el-delito-de-atentado-contra-las-condiciones-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

ORP. (2020). *Obligaciones del empleador en seguridad y salud en el trabajo*. ORP Fundación internacional: <https://fiorp.org/obligaciones-del-empleador-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/#:~:text=El%20empleador%20est%C3%A1%20obligado%20a,o%20la%20definici%C3%B3n%20de%20recursos.>

Pimentel Coronado, A. C. (2022). *Análisis de culpabilidad del empleador por accidente de trabajo en base al VI Pleno Laboral Supremo en materia laboral y previsional*. [Tesis de Pregrado, Universidad de Piura]: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5794/DER-L_052.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Plou, S. (2022). Auto y heteropuesta en peligro consentida. Distinción entre la participación en una autopuesta en peligro y la heteropuesta en peligro consentida. *Pensamiento Penal*(409). <https://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/doctrina89796.pdf>

- Prado Pizarro, G. (2021). *Informe sobre la Casación Laboral N° 4258-2016 Lima*. [Tesis de Pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]: https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/18409/PRADO_PIZARRO_GERM%c3%81N.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Quintero, J. (2020). *Delimitación de las reglas de imputación al ámbito de responsabilidad de la víctima*. <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/18639>
- Ramos Álvarez, N. (2014). *Origins and historical evolution of the spanish labor law*. Universidad de León: <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/13327/RAMOS%20%C3%81LVAREZ,%20NEKANE.pdf?sequence=1>
- Rivera Chumacero, A. G. (2019). *Incorporación de los accidentes in itinere a la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo, para la protección al trabajador*. [Tesis de Pregrado, Universidad Señor de Saipán: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6597/RIVERA%20CHUMACERO%20ANSY%20GANDY%20%26%20CUMPA%20MART%C3%8DNEZ%20GIOVANNA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rivero Evia, J. (2020). La autopuesta en peligro de la víctima como factor atenuante de la responsabilidad civil. *Revista IUS*, 14(46), 345-366. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472020000200345&lng=es&tlng=es.
- Rivero Evia, J. (2020). La autopuesta en peligro de la víctima como factor atenuante de la responsabilidad civil. *Revista IUS*, 14(46). <https://www.revistaius.com/index.php/ius/article/view/512/724>

- Rodríguez Salinas, S. (2021). El empleador como garante de la seguridad del trabajo en el Código Penal peruano. Globalización, riesgo típico y COVID-19. *Revista de la Facultad de Derecho*, 12(50). Revista de Derecho: <https://revista.fder.edu.uy/index.php/rfd/article/view/778/1422>
- Rojas Monsalve, E. (2021). *¿Existe culpa del empleador frente el contagio por COVID19 que ocurre a un trabajador en desarrollo de labores presenciales y que pertenezca a un grupo poblacional de alto riesgo según la legislación local?* [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Javeriana]: <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/59420/TRABAJO%20PROFUNDIZACION%20FINAL%20V16%20ERWIN%20ROJAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Salcedo Mena, C. D. (2018). *Exclusión de la tipicidad objetiva por autopuesta en peligro de la víctima*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/11796/1/T-UCSG-PRE-JUR-DER-MD-211.pdf>
- Sánchez Cabanillas, A. (2023). *La seguridad y salud en el trabajo*. Cámara de Comercio de la Libertad: <https://www.camaratru.org.pe/web2/index.php/jstuff/multiplataforma-vision-empresarial/item/5549-cuales-son-sus-obligaciones-del-empleador-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>
- Vargas Soriano, E. D. (2020). *¿Es acaso la entidad financiera quien debe responder civilmente por daños y perjuicios como consecuencia de un accidente de tránsito donde haya participado un vehículo materia de leasing?* [Tesis de maestría, Universidad de Lima]:

https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/12063/Vargas_Soriano_Elizabeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vásquez Branko, S. Y. (2017). *Participación en una autopuesta en peligro y heteropuesta en peligro ¿Tiene responsabilidad penal el tercero productor de un riesgo?* Pontificia Universidad Católica del Perú: https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/9526/Yvancovich_V%C3%A1squez_Participaci%C3%B3n_autopuesta_peligro1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vega Aguilar, J. A. (2022). *La autopuesta en peligro de la víctima*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]: <https://repositorio.uahurtado.cl/handle/11242/7045>

Westerholm, S. (2019). *Reading Sacred Scripture: Voices from the History of Biblical Interpretation*.

Zea Quispe, M. M., & Márquez Godoy, L. Á. (2022). *El principio de prevención como componente primordial de la fiscalización laboral de la SUNAFIL en materia de la Seguridad y Salud en el Trabajo como correlato del emblemático caso Mac Donald's 2019*. [Tesis de Pregrado, Universidad Tecnológica del Perú]: https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/6078/M.Zea_L.Marquez_Tesis_Titulo_Profesional_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ENCUESTA

LA AUTOPUESTA EN PELIGRO DEL TRABAJADOR COMO CAUSAL DE ATENUACIÓN O EXONERACIÓN DE RESPONSABILIDAD CIVIL DEL EMPLEADOR POR ACCIDENTES DE TRABAJO. 2023

Estimado (a): Se le solicita su valiosa colaboración para que marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, puesto que, mediante esta técnica de recolección de datos, se podrá obtener la información que posteriormente será analizada e incorporada a la investigación con el título descrito líneas arriba.

NOTA: Para cada pregunta se considera la escala de 1 a 5 donde:

1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NO OPINA	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

ITEM	TD	D	NO	A	TA
1.- ¿Considera usted que, en la legislación peruana, se tiene en consideración la autopuesta en peligro del trabajador, para determinar la responsabilidad civil del empleador por accidentes de trabajo?					
2.- ¿Considera usted que, la legislación peruana es insuficiente para afrontar la problemática de la autopuesta en peligro al determinar la responsabilidad civil del empleador por accidentes de trabajo?					
3.- ¿Cree usted, se deba analizar los efectos jurídicos que pueden surgir al aplicar la autopuesta en peligro al determinar la responsabilidad civil del empleador?					
4.- ¿Considera usted, es necesario aplicar la autopuesta en peligro del trabajador para exonerar o atenuar de responsabilidad civil del empleador en los casos de accidente de trabajo?					
5.- ¿Cree usted, que la autopuesta en peligro debe considerarse como causal de exoneración de					

responsabilidad civil del empleador por accidentes de trabajo?					
6.- ¿Cree usted, que la autopuesta en peligro debe considerarse como causal de atenuación de responsabilidad civil del empleador por accidentes de trabajo?					
7.- ¿Considera usted, es viable la aplicación supletoria de las reglas sobre la imprudencia de la víctima reguladas en el Código Civil al determinar la responsabilidad civil del empleador por accidentes de trabajo?					
8.- ¿Cree usted, se debe identificar cuáles son los presupuestos que deben considerarse para aplicar la autopuesta en peligro del trabajador como causal de atenuación o exoneración de responsabilidad civil del empleador ante accidentes de trabajo?					
9.- ¿Cree usted que, al regular la autopuesta en peligro como causal de exoneración o atenuación otorgará una protección más justa a los empleadores en los casos de accidentes de trabajo?					
10.- ¿Considera usted que, la autopuesta en peligro, como causal de exoneración o atenuación, dejará sin protección jurídica a los trabajadores ante las implicancias económicas derivadas de un accidente de trabajo?					
11.- ¿Cree usted que, es necesario establecer un marco normativo complementario al vigente para resolver los casos de responsabilidad civil del empleador por accidente de trabajo?					