

Responsabilidad del empleador ante una enfermedad profesional

Contraer tal tipo de afección genera la posibilidad de que el trabajador adquiera una pensión por invalidez, en tanto el padecimiento haya sido considerado en el listado aprobado en la Resolución Ministerial N° 480-2008/Minsa.



ALEJANDRO J.
NAVARRETE
MALDONADO

ABOGADO
PRINCIPAL
DEL ESTUDIO
NAVARRETE
MALDONADO
ABOGADOS

En primer término, es preciso identificar que el incumplimiento del deber de prevención generaría una responsabilidad de naturaleza contractual (2). Por lo tanto, el trabajador que pretenda el pago de una indemnización por enfermedad profesional deberá acreditar la concurrencia de los elementos de la responsabilidad, esto es: (i) la antijuricidad, (ii) el nexo o relación de causalidad, (iii) el factor de atribución y (iv) el daño (3).

Deteniéndonos en la comprobación del nexo o relación de causalidad, si se trata de una enfermedad expresamente contemplada en la lista aprobada por la Resolución Ministerial N° 480-2008/Minsa, su reconocimiento no tendrá espacio de dudas. Por ejemplo, la ex-

tracción de minerales que contienen antimonio podría generar neumoconiosis, mientras que la extracción mineral con inhalación de polvo de sílice puede ocasionar silicosis. En tales escenarios, la relación entre el tipo de labor ejecutada y la enfermedad profesional es constancia suficiente de nexo causal.

Pero habrá otras enfermedades que a pesar de no encontrarse identificadas en la Resolución Ministerial N° 480-2008/Minsa pueden ser calificadas como enfermedades profesionales, en tanto se identifique la asociación entre el tipo de labor o el ambiente de trabajo, y la enfermedad contraída. Como precisamos anteriormente, el amplio concepto que recoge especialmente el Reglamento de

la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo permite esta adscripción como enfermedades profesionales fuera del listado contenido en la Resolución Ministerial N° 480-2008/Minsa.

En ese marco, el empleador, como garante de la seguridad y salud en el trabajo, debe ejecutar sus actividades de prevención a las enfermedades profesionales, más allá de que estas no se encuentren identificadas en el listado contenido en la Resolución Ministerial N° 480-2008/Minsa (4). Y es que la observancia del deber de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo no se limita a las enfermedades profesionales del referido listado.

No obstante, en las casaciones laborales N° 706-2021 Lima y N° 06120-2021 Arequipa, la Corte Suprema ha determinado que si la enfermedad profesional se adquirió antes del inicio de la relación laboral, el empleador no será responsable, lógicamente, porque la enfermedad no fue adquirida durante la prestación de labores. Esto determina un supuesto de inexistencia del nexo causal.

Respecto al factor de atribución, la calificación de la responsabilidad como una de naturaleza contractual determina que el empleador sea responsable por los

Para atribuir responsabilidad a causa de una enfermedad profesional, el trabajador demandante deberá acreditar que el empleador actuó con dolo o culpa inexcusable, esto es, acreditar, respectivamente, que el empleador no cumplió deliberadamente con su obligación o incurrió en una negligencia grave, según lo determinan los artículos 1318° y 1319° del Código Civil.

En la Decisión N° 584, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Comunidad Andina de Naciones definió a la enfermedad profesional como: "Una enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral". Esta misma definición ha sido recogida en el Glosario de Términos del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 005-2012-TR.

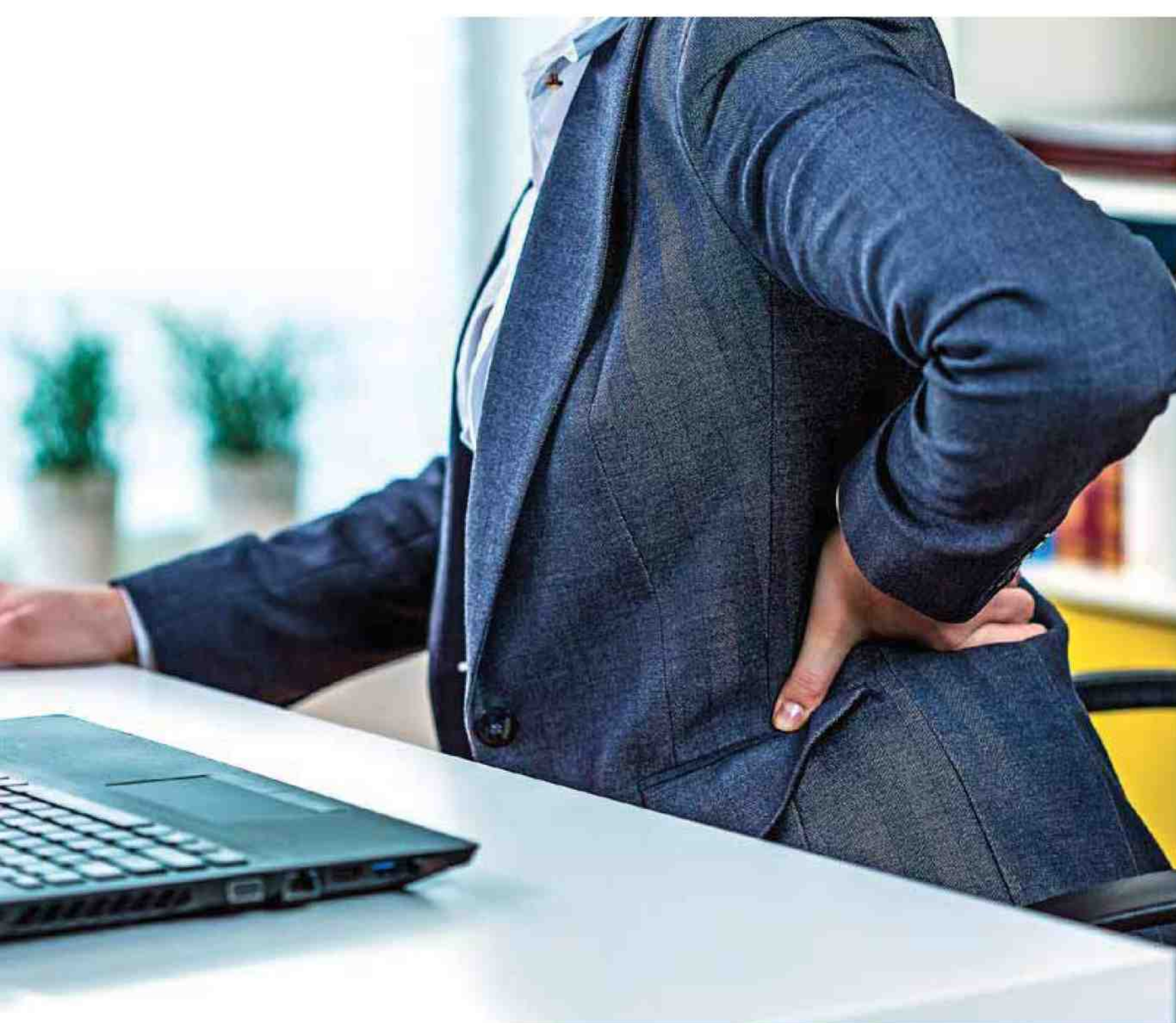
Por su lado, la Corte Suprema, en las casaciones laborales N° 10398-2017 Lima y N° 1278-2018 Arequipa, ha precisado que la enfermedad profesional "[...] es aquel estado patológico, crónico o temporal, que afecta la salud física o mental del trabajador, cuyo origen se encuentra en la naturaleza de las labores realizadas por él o el medio donde desempeña dichas labores".

Su amplio concepto determina la posibilidad de que la enfermedad que se adquiere por la exposición a cualquier clase de riesgo propio a las condiciones o el ambiente de trabajo, capaz de incapacitar o generar la muerte en la persona; sea considerado como una enfermedad profesional. Así, una enfermedad contraída por exponerse a agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, factores de riesgo disergonómicos, entre otros, es una enfermedad profesional, en tanto sea adquirida en el trabajo. Notamos, por lo tanto, una definición omnicompreensiva.

Contraer una enfermedad profesional genera la posibilidad de que el trabajador adquiera una pensión por invalidez, ello en tanto la enfermedad haya sido considerada en el listado de enfermedades profesionales aprobado con la Resolución Ministerial N° 480-2008/Minsa (1). Sin embargo, también puede generar la posibilidad de que el empleador asuma responsabilidad civil, estando obligado al pago de una indemnización por daños y perjuicios.

Esto es lógico si tenemos en cuenta que el empleador es el garante de la vida y la salud de los trabajadores, tras reconocer su deber de prevención frente a posibles accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, conforme lo determina la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su reglamento.

A partir de lo anterior, hay una serie de cuestiones a discutir: ¿para que el empleador asuma responsabilidad civil la enfermedad debe estar identificada en el listado aprobado con la Resolución Ministerial N° 480-2008/Minsa? ¿El empleador es siempre responsable de la enfermedad profesional contraída? ¿Cómo se puede acreditar la enfermedad profesional para efectos de determinar responsabilidad civil? En el presente texto nos abocaremos a responder estas interrogantes.



ACREDITACIÓN DE LA ENFERMEDAD

Finalmente, en lo que respecta a la forma de acreditar una enfermedad profesional (daño), de acuerdo con la sentencia emitida en el Expediente N° 05134-2022-PA/TC, los informes médicos emitidos por las comisiones médicas calificadoras de incapacidad del Ministerio de Salud y de EsSalud, presentados por los asegurados demandantes, “tienen plena validez probatoria respecto a su estado de salud”. Asimismo, se han reconocido tres supuestos que determinan la pérdida del valor probatorio de dichos informes, estos son:

1. No cuentan con historia clínica, salvo justificación razonable de su ausencia.
2. La historia clínica no está debidamente sustentada en exámenes auxiliares con sus respectivos resultados emitidos por especialistas.
3. Son falsificados o fraudulentos.

Aunque estas reglas han sido establecidas en el marco de los procesos en los que se requiere el otorgamiento de una pensión de invalidez, consideramos que es posible extrapolarlo a los procesos en los que se pretende el pago de una indemnización por daños y perjuicios, a causa de una enfermedad profesional identificada en la Resolución Ministerial N° 480-2008/Minsa.

Pero, a falta de un informe médico con las características antes referidas, especialmente en el caso de una enfermedad profesional no considerada en la Resolución Ministerial N° 480-2008/Minsa, el daño puede ser probado con algún informe médico incluso de carácter particular. Tal posibilidad ha sido recogida en la Casación Laboral N° 11982-2015 Ica, en la que incluso constató la presencia de neumoconiosis mediante un certificado médico ocupacional.

daños causados con dolo, culpa inexcusable o culpa leve, como lo establece el artículo 1321° del Código Civil.

Acorde con ello, para atribuir responsabilidad a causa de una enfermedad profesional, el trabajador demandante deberá acreditar que el empleador ac-

tuó con dolo o culpa inexcusable, esto es, acreditar, respectivamente, que el empleador no cumplió deliberadamente con su obligación o incurrió en una negligencia grave, según lo determinan los artículos 1318° y 1319° del Código Civil. En caso el trabajador no acredite

alguno de estos factores de atribución, de acuerdo con la presunción prevista en el artículo 1329° del Código Civil, el empleador será responsable si no logra comprobar que actuó con una diligencia debida, o sea, que cumplió sus obligaciones, pero lo hizo de forma parcial, tardía o defectuosa.

Este criterio fue recogido en las casaciones laborales N° 14358-2016-Lima y N° 10398-2017-Lima, en esta última la Corte Suprema ha precisado que: “En el caso que el trabajador no llegase a probar el dolo o la culpa inexcusable, y el empleador no logre acreditar que actuó con la diligencia debida, funcionará la presunción del artículo 1329° del referido Código Adjetivo, considerándose que la inejecución de la obligación obedece a culpa leve y por ello deberá resarcir el daño pagando una indemnización [...]”.

Por lo tanto, si el empleador fue diligente, entregando equipos de protección personal al trabajador, estableciendo un procedimiento de trabajo seguro, brindando capacitaciones, identificando riesgos y peligros, entre otras acciones de prevención, no debería ser responsable.

Sin embargo, en el 2017, la Corte Suprema emitió el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional,

en el que precisó que siendo el empleador el garante de la seguridad y salud en el centro laboral siempre será responsable de cualquier daño contra la vida o salud del trabajador. En ese sentido, se ha materializado un supuesto de responsabilidad objetiva en el que el empleador será responsable por toda enfermedad profesional que se adquiere en el trabajo.

En esa medida, aunque el criterio no es vinculante, el empleador, así actúe diligentemente, y no se constate dolo o culpa inexcusable, podría ser responsable por la enfermedad profesional que adquiere el trabajador.

[1] La Corte Suprema ha determinado en la Casación Laboral N° 1278-2018 Arequipa que si bien el artículo 3° del Decreto Supremo N° 003-98-SA establece que cuando una enfermedad profesional no aparece en la tabla de enfermedades profesionales sí es posible brindarle esa calificación en tanto se demuestra una relación de causalidad con el trabajo desempeñado o el ambiente laboral, no es menos cierto que para ello tendría que ser incorporada y aprobada mediante resolución ministerial.

[2] A propósito, Francisco Calvo precisa: “En el actual marco normativo la naturaleza de la responsabilidad empresarial producida por estos daños, en principio, es decididamente contractual [...] puesto que se origina claramente en el incumplimiento de una obligación contractual de seguridad que se inserta en el núcleo mismo de la relación contractual y no en la zona más o menos nebulosa de las obligaciones de seguridad o de los deberes de protección derivados de la buena fe o del deber de diligencia”. CALVO GALLEGU, Francisco, La Obligación General de Prevención y la Responsabilidad Civil o Contractual del Empleador, Ed. Aranzadi, 1998, p. 25.

Por su lado, César Puntriano precisa que: “Si el empleador incumple su deber de seguridad, nos encontraremos frente a la inejecución de sus obligaciones derivadas del vínculo laboral, las cuales ocasionan su responsabilidad contractual”. PUNTRIANO ROSAS, César. La responsabilidad del empleador por accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales: retrospectiva y futuro. En: Revista de derecho corporativo, Vol 2, N°3, Universidad Esan, Lima, 2021, p. 21.

[3] En la Casación N° 3470-2015 Lima Norte se han identificado los elementos de la responsabilidad civil contractual del siguiente modo:

“TERCERO.- Que, por ello al ser la materia que nos ocupa una de indemnización por daños y perjuicios –los cuales se habrían ocasionado a raíz del incumplimiento de las obligaciones asumidas en la obra Ampliación de Almacén-Filial Huachipa de Ambev Perú– desarrollado como pretensión subordinada a la primera pretensión principal (extremo único recurrido), es necesario señalar, por lo tanto, que en la doctrina se han establecido cuatro elementos conformantes de la responsabilidad civil y estos son: 1) La antijuridicidad, entendida como la conducta contraria a ley o al ordenamiento jurídico; 2) El factor de atribución, que es el título por el cual se asume responsabilidad, pudiendo ser este subjetivo (por dolo o culpa) u objetivo (por realizar actividades o ser titular de determinadas situaciones jurídicas previstas en el ordenamiento jurídico), considerándose inclusive dentro de esta subclasificación al abuso del derecho y la equidad (Cfr. ESPINOZA ESPINOZA, Juan. Derecho de la Responsabilidad Civil. Primera Edición, Gaceta Jurídica Sociedad Anónima, Lima, 2002; página 80); 3) El nexo causal o relación de causalidad adecuada entre el hecho y el daño producido; y 4) El daño, que es consecuencia de la lesión al interés protegido y puede ser patrimonial (daño emergente o lucro cesante) o extrapatrimonial (daño moral y daño a la persona)”.

[4] Esto no quiere decir que los trabajadores tengan derecho a una pensión, en tanto en ese ámbito se aplican otras reglas como la precisada en el pie de página 1.