

**LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO,  
LA SEGURIDAD Y SALUD  
EN EL TRABAJO**



# Accidentes laborales en ruta desde la perspectiva del Tribunal de Fiscalización Laboral

## Work – related accidents in transit from the Labor Inspective Tribunal’s perspective

**GRETA PAMELA MONGE DEL VALLE\***

Abogada de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP).  
Contacto: Greta.Monge16@gmail.com  
<https://orcid.org/0009-0008-1143-488X>

**RESUMEN:** El artículo aborda el análisis de causalidad efectuado por el Tribunal de Fiscalización Laboral - SUNAFIL respecto de los accidentes de trabajo en trayecto, es decir, respecto de aquellos accidentes que se producen durante el traslado de los trabajadores fuera de las instalaciones de la empresa por una comisión de servicios o cualquier otra actividad similar, así como las recomendaciones que se desprenden de algunos de sus pronunciamientos.

**PALABRAS CLAVE:** Tribunal de Fiscalización Laboral, causalidad, accidentes de tránsito, acto subestándar, responsabilidad, recomendaciones.

**ABSTRACT:** This article addresses the analysis of causality carried out by SUNAFIL’s Labor Inspection Tribunal regarding work accidents occur *en route*, that is, accidents that occur while transporting employees out of the company’s premises for commissioned services or similar activities, as well as the recommendations that arise from those rulings.

**KEYWORDS:** Labor Inspection Tribunal, causality, car accidents, substandard acts, liability, recommendations.

**Recibido:** 20/02/2024    **Aceptado:** 11/03/2024    **Publicado en línea:** 30/03/2024

## ACCIDENTES LABORALES EN RUTA DESDE LA PERSPECTIVA DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Un entorno de trabajo seguro y saludable es la meta de todo empleador.

\* Asociada del área laboral del estudio Rodrigo, Elías & Medrano Abogados con especialización en derecho laboral y seguridad y salud en el trabajo por la PUCP, la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y el Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) - Turín

El concepto fue incorporado como un principio y derecho fundamental, a propósito de la Conferencia Internacional de Trabajo celebrada en junio del 2022 por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), donde se advirtió de la necesidad de incluirlo como parte del “trabajo decente”<sup>1</sup>.

Pero ¿en qué consiste? en la necesidad de garantizar condiciones laborales óptimas, que permitan el desarrollo integral de las personas dentro de un entorno que les procure no solo seguridad, sino también la protección de su salud desde distintas perspectivas: física, mental y social, para el desarrollo de otras capacidades.

Ello es viable siempre que las labores se ejecuten dentro del centro de trabajo, considerando como tal al espacio o recinto donde se realizan actividades a favor de un empleador de manera regular o permanente. Se trata de un espacio específico, controlado o bajo la administración de un empleador donde, por su naturaleza y características, es más factible aplicar las medidas de prevención dispuestas en las normas sobre seguridad y salud en el trabajo.

Precisamente, en el marco del deber de prevención recogido en el Título Preliminar de la Ley No. 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (LSST), el empleador debe garantizar, *en el centro de trabajo*, el establecimiento de medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de todos los trabajadores y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores.

El centro de labores se constituye, por tanto, como un espacio donde la aplicación del deber de prevención (entendido como el cumplimiento de las obligaciones formales y materiales de la LSST y su Reglamento) no debiera generar mayores inconvenientes, aun cuando se trata de un concepto bastante amplio e impreciso.

No ocurre lo mismo con las labores que se ejecutan fuera del centro de trabajo, donde la capacidad del empleador para implementar las medidas de prevención se reduce considerablemente. Tal es el caso de los mensajeros, repartidores, choferes, visitadores y trabajadores en general, cuya actividad laboral

1 [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_711699.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711699.pdf)

implica el traslado o desplazamiento a lugares donde el empleador no tiene casi ninguna injerencia.

Nuestra legislación de seguridad y salud en el trabajo aborda este asunto, pero de manera superficial.

En efecto, el artículo 54 de la LSST señala que el deber de prevención abarca también toda actividad que se desarrolle durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, *o en el desplazamiento a la misma, aun fuera del lugar y horas de trabajo.*

Esta es una de las pocas referencias que realiza nuestra legislación a las labores efectuadas fuera del centro de trabajo y a aquellas situaciones que puedan presentarse durante el desplazamiento del personal, lo que desde todo punto de vista es insuficiente en proporción a la realidad, a la dinámica como se desenvuelven las relaciones laborales y las nuevas formas de trabajo.

En todo caso, advertimos que la tendencia es extender el deber de prevención mucho más allá de los límites del centro laboral.

Aun cuando el desplazamiento se realiza fuera de los dominios del empleador, la verdad es que las medidas de prevención también lo involucran, de modo que aquellas deberían formar parte del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de cada empresa con las limitaciones que conllevan y siempre que la actividad desplegada se ejecute estrictamente bajo su autoridad o a su favor.

Tal como mencionamos, esta situación está prevista —pero poco desarrollada— en la normativa general de seguridad y salud en el trabajo. Por ahora, es la normativa sectorial la que realiza mayores precisiones, como es el caso de la actividad minera que, por su naturaleza, el contexto y el entorno en el que se ejecuta, exige una mayor regulación sobre el particular.

Por lo pronto, y a pesar de que los pronunciamientos emitidos por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) así parecen referirlo, el deber de prevención no es absoluto. Existen circunstancias que escapan a cualquier control, más aún en la ejecución de las labores o el desplazamiento del trabajador fuera del centro de trabajo, donde las circunstancias y el comportamiento de los trabajadores juega un rol fundamental.

Esa sería la razón por la que el Reglamento de la LSST presenta ciertos límites a la responsabilidad del empleador en ese contexto.

Según el artículo 93 del Decreto Supremo No. 005-2012-TR, el “traslado” al que refiere el artículo 54 de la LSST comprende *“todo desplazamiento que realice el trabajador en cumplimiento de una orden del empleador o la ejecución de una labor por encargo de éste, como parte de las funciones asignadas, incluso si ésta se desarrolla fuera del lugar y las horas de trabajo”*. Seguidamente el mismo artículo señala que: *“No se incluye el desplazamiento entre el domicilio del trabajador al lugar de trabajo y viceversa, salvo que ello esté contemplado en una norma sectorial por la naturaleza de la actividad, sea una condición de trabajo o el desplazamiento se realice en un medio de transporte brindado por el empleador, de forma directa o a través de terceros”*.

A diferencia de lo que prevé la legislación española, la nuestra excluye del deber de prevención al desplazamiento del trabajador entre su domicilio y el lugar de trabajo y viceversa, salvo en los siguientes casos:

- (i) Cuando aquello está contemplado en una norma sectorial por el tipo de actividad.
- (ii) Cuando constituye una condición de trabajo.
- (iii) Cuando el desplazamiento se realiza en un vehículo proporcionado por el empleador (de manera directa o indirecta).

El primer supuesto implica que exista una norma especial que incluya el traslado desde y hacia el domicilio del trabajador como parte del deber de cuidado del empleador, lo que puede ocurrir en algunos ámbitos, por ejemplo, en las actividades de hidrocarburos donde el traslado constituye, en sí mismo, una actividad riesgosa y compleja debido a la lejanía, el lugar y las condiciones de prestación de servicios, etc.

El segundo supuesto implica que dicha situación haya sido considerada como una condición de trabajo a favor del personal, lo que requeriría de su calificación como tal de manera expresa.

El tercer supuesto se explica por sí solo. El deber de prevención incluirá el traslado cuando este se realice en un vehículo brindado por el empleador de manera directa o indirecta, es decir, cuando el medio de transporte lo propor-

cione el empleador por ser propietario, arrendatario, etc., o cuando lo realice a través de algún tercero (p.e. a través de un contrato de prestación de servicios con quien brinda el servicio).

El sector minero presenta una situación particular, pues la norma sectorial de seguridad y salud ocupacional plantea supuestos específicos para calificar un evento como accidente de trabajo según el lugar donde este se produce.

El artículo 166 del Decreto Supremo No. 024-2016-EM, Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería (RSSOM), determina que todo accidente, para ser calificado como “accidente de trabajo”, debe cumplir ciertas condiciones en función a que si este ocurre dentro o fuera de las instalaciones del titular de la actividad minera.

Así, el literal b) de dicho artículo determina que es accidente de trabajo el evento que se produce fuera de las instalaciones o áreas de trabajo, si ocurre:

- Mientras el trabajador realiza alguna actividad con fines mineros y conexos, y esté en acción del cumplimiento de la orden del titular de actividad minera.
- En las vías de acceso a la unidad minera y en carreteras públicas, cuando el trabajador está cumpliendo la orden del titular de actividad minera.
- En las vías de acceso a la unidad minera y en carreteras públicas, cuando el trabajador se desplaza en medios de transporte brindado por el titular de actividad minera, de forma directa o a través de terceros.

La norma parece definir el asunto (esto es, la calificación de un hecho como accidente de trabajo en el ámbito de la actividad minera) en base a dos criterios vinculados al lugar donde ocurren los hechos: (i) si se produce dentro de las instalaciones del titular minero; o, (ii) si se produce fuera de las instalaciones del titular minero. En este segundo caso, las circunstancias que priman para calificar un evento como tal son: (a) que se esté cumpliendo una orden del titular minero; o, (b) que la unidad o vehículo haya sido proporcionado por este, independientemente de que la actividad a realizar tenga o no fines mineros o conexos.

La realidad, sin embargo, nos presenta diversos supuestos, por ejemplo, si el trabajador, al desplazarse fuera del centro de trabajo decide efectuar el recorrido por sus propios medios; o, si decide desviarse de la ruta para realizar actividades personales; o, si omite informar a su empleador sobre el vencimiento de su licencia de conducir o el consumo de alguna sustancia que lo incapacite para conducir la unidad.

En ese contexto, es válido preguntarnos ¿hasta qué punto el empleador es responsable de dichas situaciones? ¿es razonable exigirle la adopción de medidas que escapan de su control? ¿qué rol juega la conducta del trabajador?

El Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) se ha pronunciado sobre el particular, descartando la responsabilidad del empleador cuando se advierte no solo de la comisión de actos subestándares, sino también frente situaciones generadas por terceros que son determinantes para ocasionar un accidente en trayecto. Sin duda, se trata de una posición razonable y novedosa considerando la jurisprudencia que ya existía sobre la materia y la predominancia de las autoridades por descartar la participación del trabajador como factor decisivo para este tipo de accidentes.

Como bien refiere la doctrina, la conducta del trabajador accidentado puede influir, así, de forma decisiva, en la calificación jurídica del accidente *in itinere*, quebrando la relación de causalidad entre el trabajo y el accidente siempre que su comportamiento se considere temerario<sup>2</sup>.

I. Posición del TFL respecto de los accidentes en trayecto.

Desde la creación del TFL se han emitido cerca de 3000 resoluciones sobre materias sociolaborales, de seguridad y salud en el trabajo y por infracciones a la labor inspectiva.

Una gran proporción corresponde a temas de seguridad y salud en el trabajo, ya sea por sanciones generadas a propósito de operativos de fiscalización, accidentes de trabajo, medidas de prevención en el contexto de la pandemia por COVID-19, conformación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, entre otros.

---

2 García Blasco, Juan y Pedrosa Alquézar, Sonia Isabel, 2009, p. 11. El accidente *in itinere*. Un enfoque esencialmente preventivo. Primera Edición: 2016.



Tras una búsqueda detallada de aquellos pronunciamientos, observamos que al menos 10 se avocan a los accidentes ocurridos en trayecto, esto es, a eventos que causaron daño o lesión a un trabajador durante la ejecución de sus labores en el desplazamiento fuera del centro de trabajo.

El análisis de causalidad no solo involucra la evaluación de la conducta del empleador, desde el punto de vista preventivo, sino también de los trabajadores como factor determinante para ocasionar este tipo de accidentes; además de circunstancias ajenas a ambos, como sería el acto de un tercero, un evento de la naturaleza, etc.

Dicho análisis es relevante en tanto varios de estos pronunciamientos fueron emitidos antes de la publicación del precedente de observancia obligatoria recogido en la Resolución de Sala Plena No. 005-2022-SUNAFIL/TFL – Primera Sala, que establece criterios para la valoración de la causalidad y la consecuente aplicación de los artículos 28.10 y 28.11 del Decreto Supremo No. 019-2016-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (RLGIT).

Estos artículos sancionan la vinculación o relación de causalidad directa entre el incumplimiento del empleador de las obligaciones de seguridad y salud ocupacional y los daños ocasionados al trabajador como consecuencia de un accidente de trabajo, entendido como un suceso intempestivo que se produce en el contexto de la relación laboral<sup>3</sup>.

De dichos pronunciamientos resaltamos los siguientes:

- *Resolución No. 369-2021-SUNAFIL/TFL*<sup>4</sup>.

El TFL declaró fundado en parte un recurso de revisión tras no existir evidencia de la vinculación entre el presunto incumplimiento del empleador respecto de las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo y el accidente laboral.

3 Un tema que escapa del análisis del TFL es el supuesto normativo que emplean tanto el artículo 28.10 como el 28.11 del RLGIT, en tanto ambos sancionan “el incumplimiento de la normativa de seguridad y salud en el trabajo”, lo que incluiría todo tipo de incumplimiento y no solo uno de manera individual.

4 <https://drive.google.com/file/d/1eFsjkd8cpvBhF98P0Cibq8LgyDvvqDv/view>

Es el caso de un accidente ocurrido durante la comisión de servicios de cuatro trabajadores que, mientras se desplazaban de noche con el vehículo proporcionado por el empleador, este cae por un abismo provocando lesiones graves en dos trabajadores y la muerte de otro de ellos.

Según las investigaciones, se determinó que los trabajadores no solo omitieron el uso del cinturón de seguridad, sino que el conductor iba a excesiva velocidad para llegar a tiempo a su centro de trabajo.

La conducta del trabajador (acto subestándar) determinó que la autoridad revoque la sanción, la misma que se sustentaba en: (i) la falta de formación e información específica para la conducción del vehículo; y, (ii) no implementar medidas adecuadas de control de riesgos en la matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPER).

El análisis de causalidad evalúa no solo la posible responsabilidad del empleador, sino el impacto de la conducta del conductor y los demás acompañantes en el desenlace (accidente mortal).

- *Resolución No. 603-2022-SUNAFIL/TFL*<sup>5</sup>.

El TFL revocó la sanción contra una empresa por un accidente de tránsito ocurrido también durante la comisión de servicios.

Dos trabajadores realizaban un viaje interprovincial en un vehículo particular, al momento en que fueron impactados por otro vehículo que venía a alta velocidad.

La autoridad sancionó inicialmente a la empresa por: (i) no realizar una adecuada valoración del riesgo en el IPER; (ii) no realizar una supervisión adecuada e incumplir los estándares correspondientes en el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo; (iii) no acreditar el otorgamiento de capacitaciones; y, (iv) no efectuar inspecciones internas de seguridad y salud en el trabajo.

5 [https://drive.google.com/file/d/19hFnuO1gTgsQyLdYoJtGikUF\\_LW-jI2c/view](https://drive.google.com/file/d/19hFnuO1gTgsQyLdYoJtGikUF_LW-jI2c/view)

La investigación determinó que la velocidad del otro conductor provocó el accidente mortal y, además, que los trabajadores decidieron contratar un vehículo particular en lugar de una empresa de transporte formal. Esta decisión habría sido determinante para ocasionar el evento.

- *Resolución No. 946-2022-SUNAFIL/TFL*<sup>6</sup>.

El TFL revocó la sanción contra una empresa al declarar fundado un recurso de revisión, por el accidente de dos trabajadores en el que uno de ellos (en su condición de conductor) ignoró las señales de tránsito.

La investigación determinó que el conductor no solo omitió la señalización de la vía, sino que condujo la unidad a una velocidad inapropiada encontrándose en una curva, ello además de no informar a su empleador sobre el consumo previo de un antigripal que provocaba somnolencia.

En este caso, nuevamente el TFL se inclina por calificar la conducta del trabajador como determinante para ocasionar el evento y revocar las imputaciones inicialmente atribuidas al empleador, como fueron: (i) no realizar una correcta identificación de peligros y riesgos; (ii) incumplir el deber de formación e información suficiente y adecuada; (iii) omitir las condiciones de seguridad.

Como se observa, el análisis de causalidad en los tres casos coincide al evaluar la conducta de los trabajadores como un hecho provocador del accidente, lo que descartaría la responsabilidad del empleador siempre que este acredite el cumplimiento de sus obligaciones de seguridad y salud ocupacional relacionadas al evento.

Los artículos 53 de la LSST y 94 de su Reglamento abordan la responsabilidad del empleador frente a los daños en la salud del trabajador, de la siguiente forma:

6 <https://drive.google.com/file/d/1dabOR1rcyPC0xIZgFrhSGiAkW'sS3P1TC/view>

***“Artículo 53. Indemnización por daños a la salud en el trabajo  
El incumplimiento del empleador del deber de prevención genera la obligación de pagar las indemnizaciones a las víctimas, o a sus derechohabientes, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales.***

Por su parte, el artículo 94 indica lo siguiente:

***“Artículo 94.- Para efecto de lo dispuesto en el artículo 53 de la Ley, la imputación de la responsabilidad al empleador por incumplimiento de su deber de prevención requiere que se acredite que la causa determinante del daño es consecuencia directa de la labor desempeñada por el trabajador y del incumplimiento por parte del empleador de las normas de seguridad y salud en el trabajo.”***

Conforme a esta última disposición, solo sería posible atribuir responsabilidad al empleador si se demuestra de manera indubitable que el daño al trabajador es consecuencia directa no solo de su labor, sino del incumplimiento de las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo siendo que, para efectos de la responsabilidad administrativa, será la autoridad la que deba justificar la imputación a través de evidencia suficiente.

120

Por lo pronto, los actos subestándares<sup>7</sup> generan una fractura del nexo causal, en la medida que se trata de comportamientos, prácticas o acciones incorrectas cometidas por el trabajador que son determinantes para ocasionar su propio daño o lesión, lo que en definitiva descarta la responsabilidad del empleador por no ser el evento una consecuencia directa de sus actos.

El criterio también aplica para los accidentes que se producen dentro de las instalaciones del empleador. No obstante, este cobra mayor relevancia en

7 Glosario de términos. Decreto Supremo No. 005-2012-TR.  
Causas de los Accidentes: Son uno o varios eventos relacionados que concurren para generar un accidente. Se dividen en:

1. Falta de control: Son fallas, ausencias o debilidades administrativas en la conducción del empleador o servicio y en la fiscalización de las medidas de protección de la seguridad y salud en el trabajo.
2. Causas Básicas: (...)
3. Causas Inmediatas.- Son aquellas debidas a los actos condiciones subestándares.
  - 3.1. Condiciones Subestándares: Es toda condición en el entorno del trabajo que puede causar un accidente.
  - 3.2. Actos Subestándares: Es toda acción o práctica incorrecta ejecutada por el trabajador que puede causar un accidente.

espacios donde el deber de prevención se diluye por su lejanía con dicho espacio y la poca injerencia del empleador, lo que incide en la conducta del trabajador.

En esa línea también se pronuncia la Resolución de Sala Plena No. 005-2012-SUNAFIL/TFL – Primera Sala al establecer los criterios para la aplicación de los artículos 28.10<sup>8</sup> y 28.11<sup>9</sup> del RLGIT.

Los criterios en cuestión señalan lo siguiente:

- (i) Debe entenderse por nexo causal a la relación de causalidad existente entre la infracción cometida y el accidente, siendo el evento trágico consecuencia de la inobservancia de la normativa laboral; y
- (ii) Cada uno de los incumplimientos sancionados bajo los artículos 28.10 o 28.11 del RLGIT, deben ser susceptibles de producir el accidente o contribuir a que este se desencadene. Así, si el incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo ocasiona un accidente, este podrá dar lugar a una o a más de una sanción, siendo analizadas cada una de ellas de manera independiente.

La Resolución de Sala Plena hace énfasis en que la atribución de responsabilidad bajo los artículos citados, solo podrá darse frente a un incumplimiento por parte del empleador *que sea susceptible de ocasionar un accidente o contribuir con el desenlace*, lo que demuestra que no sería posible sostener la imputación frente a actos cometidos por terceros (ya sea el trabajador u otra persona).

Por tanto, podemos decir que el comportamiento del trabajador (por acción u omisión de sus obligaciones de prevención como conductor o pasajero de la unidad) descartarían la responsabilidad del empleador, siempre que este haya

---

8 Artículo 28. Infracciones muy graves de seguridad y salud en el trabajo.  
Son infracciones muy graves de seguridad y salud en el trabajo, los siguientes incumplimientos:  
(...)  
28.10 El incumplimiento de la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo que ocasione un accidente de trabajo que cause daño al cuerpo o a la salud del trabajador, que requiera asistencia o descanso médico, conforme al certificado o informe médico legal.

9 Artículo 28. Infracciones muy graves de seguridad y salud en el trabajo.  
Son infracciones muy graves de seguridad y salud en el trabajo, los siguientes incumplimientos:  
(...)  
28.11 El incumplimiento de la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo que ocasione un accidente de trabajo mortal.

demostrado el cumplimiento de sus propias obligaciones de seguridad y salud en el trabajo.

De aquellos pronunciamientos podemos extraer algunos criterios y recomendaciones para evitar este tipo de eventos y reducir las contingencias que se generan a ambas partes de la relación laboral.

Con relación al trabajador, este deberá reforzar: la asistencia a las capacitaciones de seguridad generales y específicas sobre su labor de conductor; conducir cumpliendo las medidas de prevención impartidas por el empleador (utilizar cinturón de seguridad, conducir a velocidad apropiada, etc.); contar con la licencia de conducir acorde al vehículo; cumplir las señales de tránsito y mantener un récord de conductor óptimo; informar al empleador sobre cualquier situación que pueda interferir con dicha labor; entre otras.

Con relación al empleador, las medidas de prevención deberían enfatizar: la ejecución de capacitaciones suficientes y adecuadas para el traslado de los trabajadores; identificar los peligros y riesgos del desplazamiento en la matriz IPER; efectuar los mantenimientos preventivos del vehículo o, en su defecto, supervisar el cumplimiento de las medidas de protección respecto de la unidad contratada a través de una tercera empresa; contar con procedimientos y/o políticas para las labores de conducción y el traslado del personal; equipar adecuadamente el vehículo elaborando un *check list*; efectuar algún control sobre el desplazamiento de los trabajadores (a través de la verificación de salida de la unidad, GPS, etc.).

Naturalmente, la adopción de las medidas de prevención y correctivas dependerán de un análisis adecuado e integral de las causas del evento, el que deberá tener en cuenta diversas perspectivas, como la propia investigación de la empresa, la investigación policial, entre otras.

## CONCLUSIONES

Del artículo extraemos las siguientes conclusiones:

- Tener un entorno laboral seguro y saludable no solo depende del empleador.
- La adopción de las medidas de prevención es más factible en el ámbito del centro de trabajo, no obstante, ello no elimina la obligación

del empleador de implementarlas de manera razonable en otros contextos.

- Nuestra legislación no desarrolla de manera suficiente las medidas de prevención y sus implicancias en el contexto de los accidentes que se producen fuera del centro de trabajo.
- El TFL ha procurado reparar ese vacío emitiendo pronunciamientos sobre el particular, de los que se advierte no solo la importancia de la conducta del empleador como garante de la seguridad y salud en el trabajo, sino también de la conducta de los trabajadores en espacios donde las facultades del empleador se diluyen.
- La comisión de actos subestándares quiebra el nexo causal no solo respecto de los accidentes que se producen dentro del centro de trabajo, sino también de los que ocurren fuera de aquel, donde cobran mayor relevancia.
- Los artículos 28.10 y 28.11 del RLGIT sancionan los incumplimientos del empleador de las normas de seguridad y salud en el trabajo que ocasionan un accidente laboral. No obstante, su aplicación requiere no solo evaluar las circunstancias en que se produce el evento, sino —y especialmente— la conducta del trabajador.
- Corresponde reforzar las obligaciones preventivas de cada una de las partes para evitar la ocurrencia de accidentes en trayecto, especialmente en lo que concierne al comportamiento de los trabajadores fuera del centro de trabajo, y conseguir que la relación laboral se desarrolle en el marco de un trabajo seguro y saludable.

## REFERENCIAS

Juan García Blasco y Sonia Isabel Alquézar. El accidente *in itinere*. Un enfoque esencialmente preventivo. Año 2009.

Luis Collado García, María José Romero Rodenas y Encarna Tarancón Pérez. Accidente de trabajo. Guía práctica de seguridad social. Primera edición: 2016.

Roberto Matallana Ruíz; Jorge Toyama Miyagusuku y Luis Vinatea Recoba. Criterios del Tribunal de Fiscalización Laboral. Análisis de las resoluciones más relevantes. Primera edición: marzo 2023.

David Salas Manrique. El accidente de trabajo *in itinere* durante el trabajo remoto: un análisis orientado a reafirmar la necesidad de su reconocimiento expreso en el Perú. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/IX-Congreso-Nacional-full-383-409.pdf>