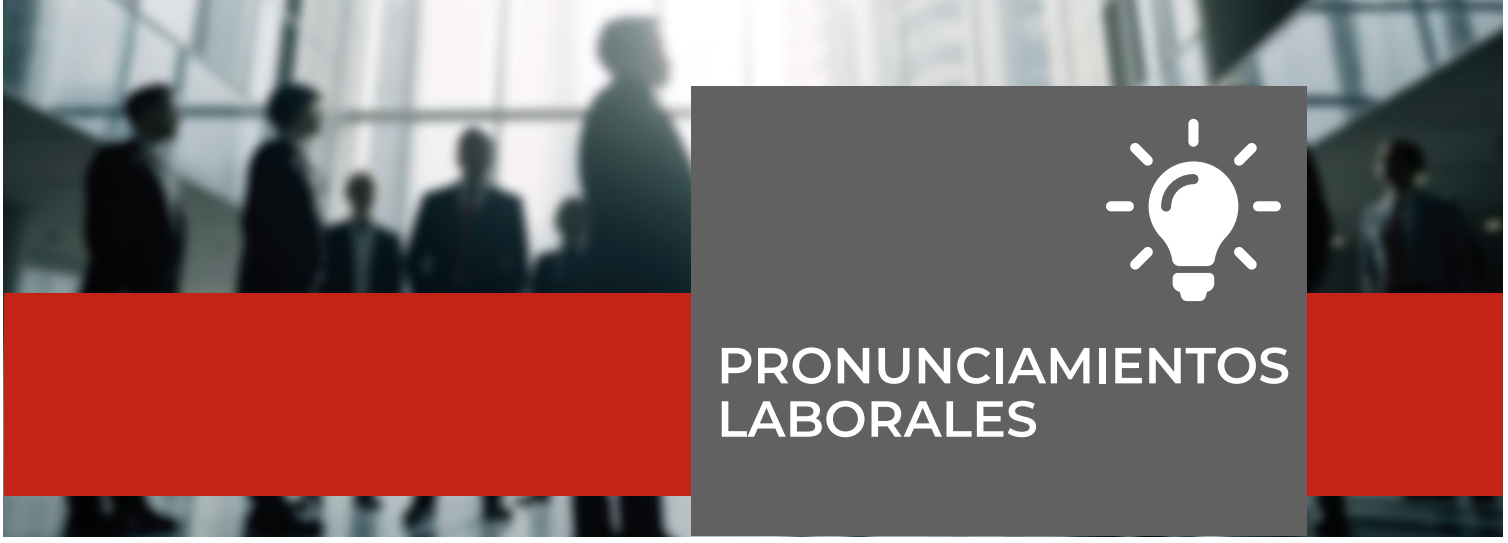

# PRONUNCIAMIENTOS LABORALES

## 1 CASO FORTUITO EN MATERIA LABORAL: ¿CUÁNDO NO LIBERA DE RESPONSABILIDAD? (CASACIÓN N° N.° 13324-2022 LIMA)

En el presente caso, un trabajador solicitó el pago de una indemnización por daños y perjuicios —por daño a la persona y daño moral— tras sufrir un accidente mientras cumplía sus funciones dentro de su jornada laboral. La empresa demandada interpuso un recurso de casación alegando la inaplicación del artículo 1972° del Código Civil, norma que establece que no existe obligación de indemnizar cuando el daño se produce por caso fortuito, fuerza mayor, por hecho determinante de un tercero o por imprudencia de la propia víctima. En esencia, la empresa sostuvo que el accidente fue responsabilidad del propio trabajador, quien habría permanecido en una zona de riesgo pese a conocer el peligro.

Sin embargo, al analizar los hechos, las instancias judiciales concluyeron que el accidente no fue atribuible al trabajador, sino a la empresa. Se determinó que el hecho ocurrió dentro del horario laboral, en el ejercicio de funciones encomendadas por el empleador y bajo su poder de dirección, lo que implica que el empleador tiene el deber de proteger la integridad física y personal de sus trabajadores. Además, se acreditó que la actividad desarrollada era riesgosa y requería una adecuada capacitación en materia de seguridad, obligación que no fue cumplida de manera suficiente. Incluso se estableció que otro trabajador intervino en la generación del accidente, lo que refuerza que los hechos estaban dentro del ámbito de control de la empresa.

Si bien la ley contempla supuestos en los que el empleador puede quedar exonerado de responsabilidad, dicha liberación solo procede cuando se demuestra que el daño fue verdaderamente imprevisible o inevitable y que previamente se cumplió con todas las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo. En este caso, la empresa no logró acreditar que el accidente estuviera fuera de su control ni que se debiera exclusivamente a la conducta del trabajador, quien, por su condición de subordinación, debía cumplir las órdenes impartidas. Por el contrario, se evidenció que el empleador pudo prever los riesgos propios de la actividad y que la falta de capacitación y medidas preventivas adecuadas generó una relación directa entre su incumplimiento y el daño ocasionado. En consecuencia, se reafirma que el empleador no solo dirige la actividad laboral, sino que también asume la responsabilidad de garantizar condiciones seguras de trabajo, siendo responsable cuando la omisión de dichas obligaciones provoca un accidente.

## 2 MULTA POR NEGATIVA A INFORMAR: LA IMPORTANCIA DEL APERCIBIMIENTO PREVIO (RESOLUCIÓN N° 0308-2026 - SUNAFIL / TFL - PRIMERA SALA)

En este caso, el Tribunal de Fiscalización Laboral analizó la multa impuesta a una empresa por una infracción muy grave a la labor inspectiva, debido a la supuesta negativa de atender un requerimiento de información notificado mediante casilla electrónica. La sanción se sustentó en la normativa que establece que la negativa a entregar información constituye infracción, siempre que el requerimiento haya sido debidamente notificado y contenga un apercibimiento previo advirtiendo que el incumplimiento generará responsabilidad administrativa.

Si bien en el acta se dejó constancia de que la empresa no respondió dentro del plazo otorgado, el Tribunal advirtió que el requerimiento no incluía el apercibimiento correspondiente, es decir, no se informó expresamente que la omisión sería considerada infracción conforme al numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT. Esta omisión vulnera el principio de predictibilidad y el debido procedimiento, ya que el administrado debe conocer con claridad las consecuencias jurídicas de su conducta.

En consecuencia, al no haberse cursado la advertencia previa obligatoria, el Tribunal concluyó que no se configuró una negativa en sentido legal y dejó sin efecto la sanción impuesta a la empresa.

En caso tenga alguna consulta,
puede contactar con: **Carlos Margary**
cmargary@srpmlegal.pe

SALAS RIZO PATRON & MARGARY ABOGADOS