



PRONUNCIAMIENTOS LABORALES

1 ACCIDENTE DE TRABAJO Y CASO FORTUITO: LA CORTE SUPREMA REAFIRMA LOS LÍMITES DE LA RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR (CASACIÓN LABORAL N° 28551-2023 ICA)

La Corte Suprema en la sentencia bajo comentario señaló que la muerte de un trabajador ocasionada por un sismo, aun cuando ocurra durante la jornada laboral y dentro del centro de trabajo, no constituye un accidente de trabajo. En consecuencia, no corresponde atribuir responsabilidad indemnizatoria al empleador bajo el régimen previsto en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El caso se originó tras el fallecimiento de un agente de seguridad que prestaba servicios en una unidad minera de Ayacucho. Durante el sismo ocurrido el 14 de enero de 2018, un desprendimiento de rocas le ocasionó graves lesiones que posteriormente causaron su muerte. Sus derechohabientes solicitaron una indemnización superior a S/ 1 millón por daños y perjuicios, alegando el incumplimiento del deber de prevención por parte de las empresas demandadas.

Al resolver el caso, la Corte Suprema precisó que el fallecimiento fue consecuencia de un caso fortuito, es decir, de un fenómeno natural ajeno al control del empleador. Asimismo, recordó que el literal h) del numeral 2.3 del artículo 2 del Decreto Supremo N.º 003-98-SA excluye expresamente del concepto de accidente de trabajo los hechos producidos por terremotos, maremotos, erupciones volcánicas y otras convulsiones de la naturaleza.

En ese sentido, la Corte concluyó que la presunción de responsabilidad del empleador prevista en el artículo 53 de la Ley N.º 29783 solo resulta aplicable cuando el daño deriva de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, supuesto que no se configuró en este caso. Por ello, declaró infundado el recurso de casación y confirmó las decisiones de las instancias anteriores que rechazaron la demanda de indemnización.

2 CORTE SUPREMA VALIDA INTERVENCIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN INVESTIGACIONES POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL (CASACIÓN N° 30342-2024 LIMA)

La Corte Suprema estableció que la participación del gerente o jefe de Recursos Humanos como integrante del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual no vulnera el principio de imparcialidad ni el debido procedimiento en un proceso de despido. La Corte precisó que dicha intervención se ajusta a lo previsto en los artículos 27 y 28 del Reglamento de la Ley N.º 27942, los cuales disponen expresamente que la Oficina de Recursos Humanos debe participar en las actuaciones del comité, ya sea directamente a través de su jefe o gerente o mediante otro representante designado.

El caso se originó con la demanda presentada por un trabajador despedido por actos de hostigamiento sexual, quien alegó que el procedimiento disciplinario vulneró el debido proceso porque el gerente de Recursos Humanos integró el Comité de Intervención y, posteriormente, suscribió la carta de despido. La Sala Superior acogió este argumento y declaró el despido arbitrario; sin embargo, la Corte Suprema revocó dicho criterio al considerar que la decisión final de despedir corresponde al empleador y no al gerente de Recursos Humanos, quien actúa únicamente como su representante.

Asimismo, la Corte destacó que el Comité de Intervención tiene únicamente la función de investigar los hechos y formular una recomendación de sanción, mientras que la decisión final corresponde al empleador. En consecuencia, la participación del representante de Recursos Humanos en ambas etapas no genera, por sí sola, una afectación al debido proceso ni convierte al procedimiento en inválido.

La Corte Suprema también resaltó la necesidad de interpretar la Ley N.º 27942 conforme a los estándares nacionales e internacionales de protección frente al hostigamiento sexual, como el Convenio 190 de la OIT y la Convención de Belém do Pará, enfatizando que este tipo de conductas constituye una forma de violencia y discriminación que exige una respuesta efectiva por parte de los empleadores y del sistema de justicia.

Finalmente, al comprobar que el procedimiento disciplinario respetó el derecho de defensa del trabajador y que los actos de hostigamiento sexual quedaron acreditados, incluso mediante el reconocimiento parcial del propio demandante, la Corte Suprema declaró fundado el recurso de casación de la empresa, dejó sin efecto la sentencia de segunda instancia y confirmó la decisión que declaró infundada la demanda de indemnización.



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



**SALAS RIZO PATRON
& MARGARY ABOGADOS**