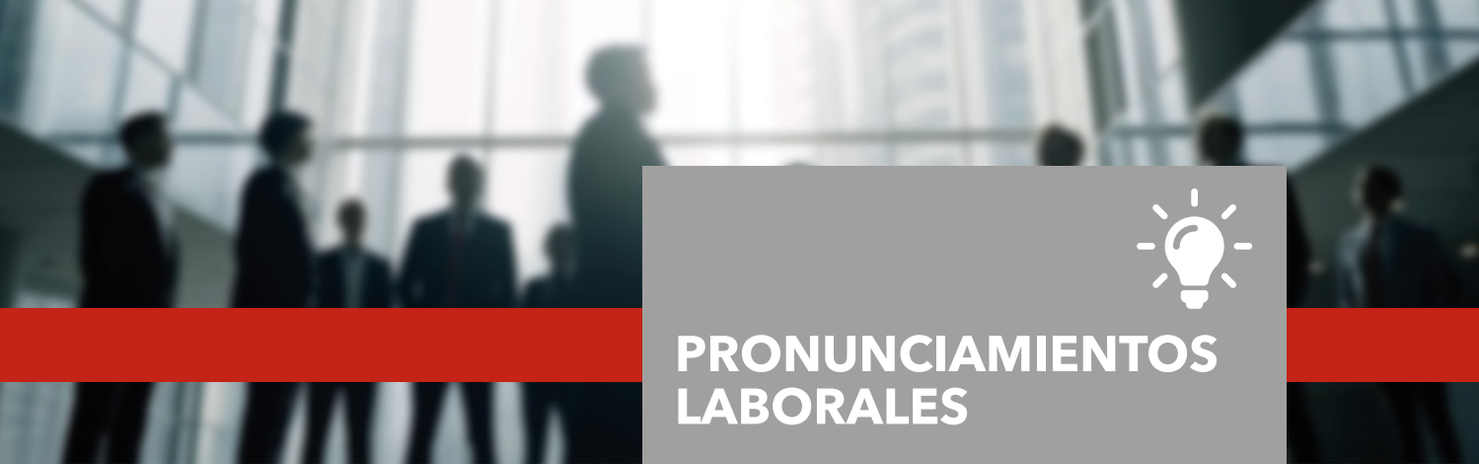

PRONUNCIAMIENTOS LABORALES

1 ACCIDENTES DE TRABAJO DE CONTRATISTAS: ¿CUÁNDO RESPONDE LA EMPRESA PRINCIPAL? (RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 1393-2026-SUNAFIL/TFL-PRIMERA SALA)

El Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) de la SUNAFIL analizó la responsabilidad de una empresa principal frente a un accidente de trabajo sufrido por un trabajador de una empresa contratista. A raíz de este accidente, la empresa principal fue sancionada por dos incumplimientos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST): no haber coordinado adecuadamente las medidas de seguridad con la contratista y no haber vigilado el cumplimiento de sus obligaciones preventivas.

Al respecto, el Tribunal recordó que, conforme al artículo 68 de la Ley N.° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, las empresas que comparten un mismo centro de trabajo deben coordinar las medidas de prevención de riesgos laborales. Asimismo, la empresa principal tiene la obligación de vigilar que sus contratistas cumplan las normas de SST. No obstante, precisó que para imponer una sanción por un incumplimiento que haya ocasionado un accidente, debe acreditarse que dicho incumplimiento contribuyó efectivamente a su ocurrencia, y no únicamente que existieron deficiencias en la gestión preventiva.

En el caso analizado, el Tribunal determinó que la falta de coordinación entre ambas empresas sí estuvo relacionada con el accidente, por lo que confirmó la sanción correspondiente. Sin embargo, respecto del deber de vigilancia, concluyó que no se había demostrado suficientemente que su incumplimiento hubiera ocasionado el accidente, motivo por el cual dejó sin efecto esta segunda sanción.

Este pronunciamiento recuerda a las empresas la importancia de establecer mecanismos efectivos de coordinación y vigilancia en materia de SST cuando contratan servicios de terceros. Asimismo, destaca que, si bien ambas obligaciones deben cumplirse, la imposición de sanciones vinculadas a un accidente de trabajo requiere evaluar individualmente cada incumplimiento y demostrar su relación con el accidente ocurrido.

2 CORTE SUPREMA: INCUMPLIR LAS METAS DE DESEMPEÑO NO JUSTIFICA POR SÍ SOLO UN DESPIDO (CASACIÓN N.° 8622-2024-DEL SANTA)

La Corte Suprema analizó el caso de un trabajador que fue despedido por rendimiento deficiente, luego de desaprobar reiteradamente las evaluaciones de desempeño establecidas por la empresa. Estas evaluaciones consideraban dos indicadores: el cumplimiento de metas de recuperación de cobranzas y la calidad de la atención brindada. La empresa sostuvo que los resultados obtenidos por el trabajador justificaban la terminación de su vínculo laboral, al no haber alcanzado los niveles mínimos exigidos durante varios meses.

Al respecto, la Corte Suprema precisó que el incumplimiento de las metas fijadas por una empresa no constituye, por sí solo, una causa válida de despido por rendimiento deficiente. Conforme al literal b) del artículo 23 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, para aplicar esta causal es necesario evaluar el desempeño del trabajador en relación con su propia capacidad y compararlo con el rendimiento promedio de otros trabajadores que desarrollen funciones similares, bajo condiciones equivalentes. Por tanto, no basta con acreditar que el trabajador obtuvo calificaciones desaprobatorias en las evaluaciones internas.

En el caso analizado, la Corte advirtió que la empresa había utilizado sus propias metas de desempeño como referencia para justificar el despido, sin demostrar que el rendimiento del trabajador fuera inferior al promedio de otros trabajadores en condiciones comparables. En consecuencia, concluyó que se había configurado un despido fraudulento, al atribuir a los resultados de las evaluaciones un significado que no demostraban y utilizarlos para justificar una causa de despido que no se encontraba acreditada. Por ello, declaró fundada la demanda del trabajador, confirmando la decisión que amparó su reposición.



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

SALAS RIZO PATRON & MARGARY ABOGADOS