

N° 24

17-02-2026



RODRÍGUEZ ANGOBALDO
ABOGADOS

RODRÍGUEZ
HEREDIA
ABANTO
JIMÉNEZ
VARSI

CÁPSULA

CADA 15 CON LAB-ERA

CÁPSULA INFORMATIVA DEL ÁREA LABORAL



ACCIDENTES DE TRABAJO: ¿SIEMPRE RESPONDE LA EMPRESA?

En el marco de la fiscalización estricta del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Mediante la Resolución de Sala Plena 008-2025-SUNAFIL/TFL la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) ha establecido criterios para determinar cuándo un accidente no genera responsabilidad administrativa para el empleador.

El punto central es el nexo causal: **solo hay infracción si el incumplimiento preventivo de la empresa fue causa del accidente.**

Si el daño se produce por una conducta imprudente del trabajador, por una causa ajena al trabajo o por un hecho externo imprevisible, puede configurarse la ruptura del nexo causal y no corresponder sanción.

EL PUNTO CLAVE: EL NEXO CAUSAL

Para que exista infracción en materia de seguridad y salud en el trabajo (arts. 28.10 y 28.11 del RLGIT), debe acreditarse que:

Existió un incumplimiento de obligaciones preventivas del empleador; y

Ese incumplimiento fue causa directa o contribuyente del accidente.

Si no hay relación causal entre la infracción imputada y el accidente, **no hay responsabilidad administrativa.**

SUNAFIL reafirma que el nexo causal es el “elemento gravitante” de la imputación.

¿CUÁNDO SE ROMPE EL NEXO CAUSAL?

La Sala Plena precisa que la ruptura se configura cuando se interrumpe la cadena causal entre el daño y las obligaciones preventivas del empleador. Identifica tres grandes supuestos:

1. Causa ajena al trabajo

Se presenta cuando el accidente obedece exclusivamente a factores personales o decisiones del trabajador no vinculadas a la organización del trabajo.

Ejemplos desarrollados por el Tribunal:

- Enfermedad preexistente no informada (p.ej., crisis epiléptica desconocida).
- Uso de vehículo personal sin autorización ni vinculación con funciones laborales.
- Situaciones personales graves que afectan la concentración, no comunicadas al empleador.

Aquí el accidente no deriva de una falla del sistema de gestión de SST.

2. Incumplimiento deliberado de normas de seguridad por el trabajador

Si el empleador:

- Capacita adecuadamente,
- Entrega EPP,
- Supervisa,
- Documenta el cumplimiento;

Y aun así el trabajador, de forma consciente y voluntaria, desobedece las reglas de seguridad, puede configurarse ruptura del nexo causal.

Ejemplos:

- Manipular maquinaria en abierta contravención al procedimiento seguro.

- No usar EPP obligatorio pese a capacitación y acta de entrega.

- Ejecutar tareas para las que no estaba autorizado ni capacitado.

- Conducta temeraria innecesaria en zona de alto riesgo.

La clave no es el error humano simple, sino **la conducta autónoma, consciente y contraria a las instrucciones recibidas.**

3. Fuerza mayor o acto de terceros

Eventos externos, imprevisibles e inevitables que escapan al control razonable del empleador:

- Fenómenos naturales extraordinarios.

- Actos violentos de terceros sin vínculo con la empresa.

- Accidentes ocasionados por terceros completamente ajenos a la relación laboral.

Si no había medidas adicionales razonables que adoptar, no hay responsabilidad administrativa.

Un mensaje claro para la fiscalización laboral

La resolución exige que la inspección:

- Evalúe la diligencia preventiva del empleador.
- Analice rigurosamente el nexo causal.
- Motive adecuadamente la imputación.

La falta de motivación o un análisis superficial de la relación entre el supuesto incumplimiento y el accidente puede generar la **nulidad de la sanción**.

¿Qué significa esto para los empleadores?

- No es una “exoneración automática”.
- Es una **exigencia probatoria más estricta** para la autoridad y una advertencia para las empresas: la única defensa sólida es un sistema de gestión preventivo real y documentado.

RECOMENDACIONES

Actualiza periódicamente tu IPERC según cambios en procesos, tecnología o entorno.

Incorpora nuevos riesgos detectados en la operación o tras incidentes.

Evalúa la previsibilidad del riesgo por puesto: las medidas deben ser proporcionales a la función y exposición real.

Capacita de forma específica y documentada por cada riesgo crítico.

Define límites claros de funciones y prohíbe expresamente tareas no autorizadas.

Supervisa y deja evidencia de controles y medidas disciplinarias ante incumplimientos.

Procura una investigación técnica que cada accidente que identifique causas y factores externos; asimismo capacita a tu personal para realizar investigaciones.

Para mayor información, contactar:

**Nos vemos en
dos semanas
con una nueva
cápsula laboral.**



Alicia Jiménez
Socia

ajimenez@er.com.pe



César Abanto
Socio

cabanto@er.com.pe



Calle Chinchón 601 - 611 San Isidro, Lima - Perú.

T: (511) 421 4141 / (511) 421 6626

www.er.com.pe

Síguenos en nuestras redes:

