

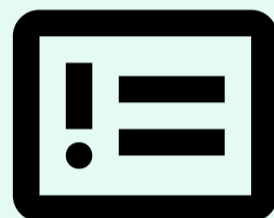


El empleador debe identificar los peligros en el IPERC e implementar las medidas de control

Resolución N° 0404-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Antecedentes

El inspector determinó que el empleador incumplió su deber de garantizar condiciones seguras en el centro de trabajo, luego de constatar que un trabajador sufrió un accidente mientras se desplazaba en cuatrimoto dentro de las instalaciones de la empresa. El accidente se produjo al coincidir en la misma zona con otro vehículo que circulaba excediendo el límite de velocidad permitido en la vía interna.



El empleador alegó que el accidente se originó por la conducta negligente de los trabajadores involucrados al exceder el límite de velocidad permitido en el fundo.

Criterio del TFL

El TFL advirtió que el empleador identificó los peligros y evaluó los riesgos al que se exponía el operador agrícola; sin embargo, aquel no cumplió con implementar las medidas de control, descritas en su propia matriz IPER presentada, como el uso de chaleco reflectivo, capacitación en uso de vehículos menores, uso de casco, entre otros. Asimismo, el TFL cuestionó la falta de señales de tránsito, en la vía principal por donde transitaban ambos vehículos, y la falta de supervisión lo que expuso al peligro a los trabajadores.



En ese sentido, el TFL concluyó que el empleador no garantizó condiciones de seguridad adecuadas en el centro de trabajo. Al respecto, precisó que el deber de prevención no se agota en la emisión de reglas internas o disposiciones formales, sino que exige la implementación de controles efectivos



El cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo no se satisface únicamente con la existencia de reglas internas o disposiciones formales. El empleador debe implementar, mantener y supervisar de manera efectiva medidas materiales de seguridad.

[Ver Resolución](#)



Las capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo deben ser previas y documentadas

Resolución N° 0443-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Antecedentes

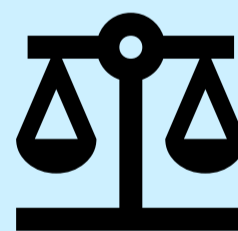
El inspector determinó que el empleador incumplió su obligación de brindar formación e información en materia de seguridad y salud en el trabajo. Ello, al verificarse que el trabajador accidentado no contaba, a la fecha del accidente, con una capacitación oportuna, adecuada y suficiente sobre los riesgos específicos de su puesto, del centro de trabajo y de las labores que desarrollaba.



Durante la fiscalización, el empleador exhibió registros de una supuesta capacitación en los que no figuraban el nombre, ni la firma del trabajador afectado. Asimismo, se constató que la única capacitación acreditada en la que participó el trabajador fue impartida con posterioridad al accidente.

Criterio del TFL

El TFL concluyó que el empleador no cumplió adecuadamente con su obligación de formación e información en materia de seguridad y salud en el trabajo. Precisó que la capacitación debe impartirse de manera anticipada, estar vinculada al puesto y función específica del trabajador, y permitirle identificar, analizar y comprender los riesgos presentes en su ambiente de trabajo, así como las medidas de prevención aplicables.



En ese sentido, el Tribunal enfatizó que las capacitaciones realizadas con posterioridad al accidente, así como aquellas que no se encuentran debidamente acreditadas, no satisfacen la finalidad preventiva exigida por la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo.



IMPORTANTE: La obligación de formación e información en seguridad y salud en el trabajo no se cumple mediante capacitaciones genéricas. El empleador debe acreditar que, antes de la ocurrencia del evento dañoso, el trabajador recibió capacitación efectiva, suficiente y específica sobre los riesgos de su puesto de trabajo y las medidas de prevención correspondientes.

[Ver Resolución](#)

Extender beneficios pactados en convenios colectivos con sindicatos minoritarios constituye afectación sindical

Resolución N° 0516-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Antecedentes

El inspector determinó que el empleador extendió a trabajadores no afiliados beneficios económicos pactados en el convenio colectivo suscrito con el sindicato, tales como incrementos de sueldo básico, asignación familiar, bonos, entre otros.

Durante la fiscalización, el empleador sostuvo que esta práctica obedecía a criterios de equidad interna y a la intención de mantener un trato igualitario entre trabajadores afiliados y no afiliados. Alega también que no se verificó disminución en la afiliación de trabajadores al sindicato.

No obstante, se verificó que el sindicato tenía condición de minoritario y que el propio convenio colectivo delimitaba su ámbito de aplicación a los trabajadores afiliados con vínculo laboral vigente a la fecha de su suscripción.



Criterio del TFL

El TFL concluyó que el empleador afectó la libertad sindical al extender incrementos de sueldo básico, asignación familiar, bonos y otros beneficios convencionales a trabajadores no afiliados, pese a que estos provenían de un convenio colectivo celebrado con un sindicato minoritario. Precisó que, en estos supuestos, los beneficios convencionales solo alcanzan a los trabajadores afiliados, independientemente de si, como consecuencia de dicha extensión indebida, hayan acaecido o no desafiliaciones al sindicato, pues el acto sancionable es aquel tendiente a perjudicarlo.

En esa línea, el TFL enfatizó que dicha conducta no puede justificarse en criterios de igualdad o equidad interna, pues desincentiva la afiliación sindical. Ello ocurre porque, si los trabajadores no afiliados reciben los mismos beneficios que los afiliados, la sindicalización pierde incentivo real y se debilita la posición del sindicato minoritario dentro de la empresa.



IMPORTANTE: La extensión de beneficios derivados de un convenio colectivo celebrado con un sindicato minoritario a trabajadores no afiliados constituye una afectación a la libertad sindical, incluso si esta no se materializa a través de desafiliaciones.

[Ver Resolución](#)

Cristina
Oviedo
Socia

coa@prcp.com.pe

[Ver perfil](#)

Brian
Ávalos
Socio

bar@prcp.com.pe

[Ver perfil](#)