



Trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata no deberían registrar horas extraordinarias

Resolución N° 220-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Antecedentes

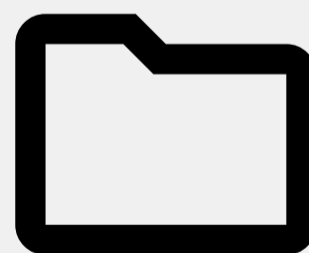
El inspector de trabajo sancionó a un empleador por no contar con un registro de asistencia conforme a ley respecto de un grupo de trabajadores. La ausencia del registro imposibilitó verificar el trabajo realizado en sobretiempo.



El empleador señaló que no contaba con un registro de asistencia pues la naturaleza de las labores del referido grupo de trabajadores no hacía posible llevar un registro del tiempo de trabajo. Sin embargo, presentó un “Cuaderno de ocurrencias”, en el que se registraban las jornadas extraordinarias realizadas por los trabajadores.

Criterio del TFL

El TFL concluyó que el empleador se encontraba obligado a contar con un registro de asistencia para dichos trabajadores pues, de la revisión de los documentos laborales presentados, como boletas de pago y formatos TR-5 del T-Registro, se evidenció que sí se encontraban sujetos a la jornada máxima legal y percibían pagos por el trabajo realizado en sobretiempo. Asimismo, que registraban las jornadas extraordinarias en el “Cuaderno de ocurrencias”, configurándose así una contradicción entre la calificación como no sujetos a fiscalización inmediata informada por el empleador y el tratamiento real que percibían los trabajadores.



IMPORTANTE: La calificación de un trabajador como no sujeto a fiscalización laboral por la naturaleza de sus funciones es incompatible con la sujeción a la jornada máxima legal y, por ende, al pago por trabajo en sobretiempo. Las condiciones laborales declaradas deben ser coherentes con la clasificación asignada al trabajador.

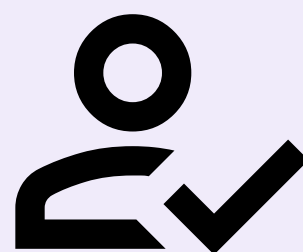


El tiempo para colocarse los uniformes y equipos de protección personal antes del inicio de las labores forma parte de la jornada de trabajo

Resolución N° 7-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Antecedentes

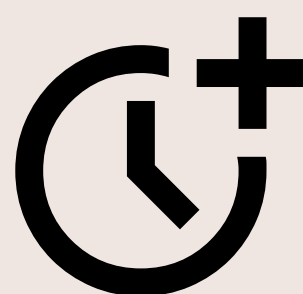
El inspector sostuvo que el empleador no acreditó contar con un registro de control de asistencia válido, lo que impedía verificar con precisión la jornada y eventuales horas extras. El inspector precisó que el mecanismo de marcado de asistencia no resultaba válido pues no se encontraba físicamente en la puerta de ingreso, ni de salida del centro de trabajo, sino a una distancia de aproximadamente 300 metros. En dicho caso, antes de registrar su ingreso, los trabajadores debían colocarse la ropa de trabajo y equipos de protección personal.



Al respecto, el empleador alegó que no existía una exigencia normativa específica sobre que el registro de asistencia deba ubicarse en la entrada o salida del centro de trabajo y que el tiempo empleado por los trabajadores para ponerse la vestimenta de trabajo y los equipos de protección personal no formaba parte del tiempo de trabajo pues no existía puesta a disposición.

Criterio del TFL

El TFL concluyó que el registro de asistencia es una herramienta que debe permitir tener un control permanente de las horas laboradas y del trabajo realizado fuera de la jornada de trabajo. Asimismo, que el tiempo que emplean los trabajadores en ponerse uniformes y equipos de protección personal antes del inicio de las labores sí constituye tiempo de trabajo, pues es un acto comprendido en los márgenes del poder de dirección y de la subordinación, por lo tanto, el marcado de asistencia debe realizarse antes de dichas acciones.



IMPORTANTE: Cuando un acto, como colocarse la indumentaria de trabajo, se computa como una actividad necesaria para la ejecución de las labores de acuerdo con los requerimientos del empleador, el tiempo que destinan los trabajadores a dicho acto debe ser computado como parte de la jornada de trabajo.



Las acciones correctivas luego de ocurrido un accidente de trabajo no excluyen la responsabilidad del empleador

Resolución N° 36-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Antecedentes

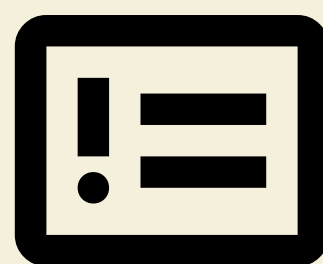
El inspector sostuvo que el empleador no cumplió con identificar adecuadamente los riesgos del puesto trabajo, con capacitar de manera suficiente, ni con entregar el equipo de protección personal correspondiente a un trabajador, lo que generó un accidente de trabajo durante el desempeño de sus labores.



Al respecto, el empleador alegó que la actividad que realizaba el trabajador al momento del accidente sí había sido debidamente identificada en la matriz IPERC, que cumplió con capacitar al trabajador sobre los riesgos específicos del puesto de trabajo y que, como consecuencia del accidente ocurrido, aplicó como medida correctiva la supervisión respecto de la debida entrega de equipos de protección personal a todos los trabajadores.

Criterio del TFL

El TFL concluyó que el deber de prevención exige que el empleador identifique peligros y evalúe riesgos de manera real y aplicable a la tarea y que, en concordancia con ello, se capacite de manera suficiente a los trabajadores sobre la materia. Precisa que las capacitaciones no deben limitarse a la teoría, sino que se debe evidenciar entrenamiento práctico, no siendo suficientes las capacitaciones genéricas y breves. Finalmente, señala que las acciones correctivas que pueda implementar el empleador luego de ocurrido un accidente de trabajo no enervan su responsabilidad respecto de la ocurrencia de este.



IMPORTANTE: Para acreditar el cumplimiento del deber de información y capacitación, las capacitaciones brindadas a los trabajadores deben garantizar un entrenamiento suficiente y específico, incluyendo, de ser pertinente, sesiones tanto de teoría como de práctica.

Cristina
Oviedo
Socia

coa@prcp.com.pe

[Ver perfil](#)

Brian
Ávalos
Socio

bar@prcp.com.pe

[Ver perfil](#)