



El empleador debe activar los protocolos de seguridad ante los síntomas evidentes de afectación a la salud en el trabajo

Resolución N° 261-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Antecedentes

El inspector sancionó al empleador por no haber realizado una adecuada vigilancia de la salud respecto de dos trabajadoras que, luego de ejecutar labores de limpieza profunda en una unidad minera, presentaron síntomas evidentes de afectación a su salud, tales como tambaleo, incoherencia al hablar, dolor estomacal y vómitos. Pese a que dichos síntomas eran notorios, el empleador no actuó de manera inmediata, ni activó los mecanismos de atención previstos en su sistema de seguridad y salud en el trabajo.



El empleador, por su parte, señaló que a la fecha del desarrollo de la inspección no se han determinado aún las causas del supuesto accidente de trabajo, por lo que no corresponde imputarle responsabilidad. Sin embargo, no presentó medios probatorios que acreditaran una actuación oportuna frente a los síntomas mostrados por las trabajadoras, ni que se hubieran activado mecanismos formales de seguimiento o atención.

Criterio del TFL

El TFL concluyó que el empleador no realizó una vigilancia de la salud adecuada, suficiente y oportuna respecto de ambas trabajadoras, pues ni los supervisores ni el personal responsable realizaron reporte alguno, ni dispusieron la atención de las trabajadoras afectadas. Precisó que, frente a síntomas evidentes de afectación a la salud, el empleador tiene el deber de actuar inmediatamente y activar los mecanismos de atención previstos en el sistema de seguridad y salud en el trabajo.



IMPORTANTE: El empleador tiene el deber de contar con protocolos de emergencia y capacitar al personal para su debida aplicación. Esto permite dar cumplimiento efectivo al deber de vigilancia de la salud de los trabajadores.

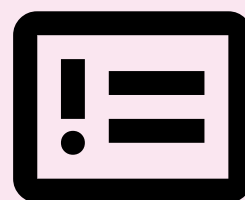


Empleadores deben verificar el correcto llenado del registro de asistencia

Resolución N° 250-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Antecedentes

El inspector sostuvo que el empleador no acreditó contar con un registro de control de asistencia con la información mínima exigida por ley, debido a que, solo se consignaba la hora de ingreso, mas no la hora de salida del centro de trabajo. Como consecuencia de ello, no fue posible determinar la cantidad de horas laboradas, ni verificar el eventual trabajo en sobretiempo.

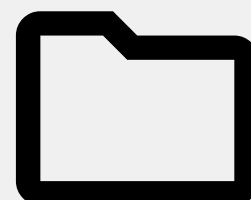


Al respecto, el empleador alegó que sí contaba con un registro de control de asistencia y que no podía equipararse la conducta de no contar con un registro a la de contar con uno incompleto. Asimismo, sostuvo que la omisión en la marcación correspondía a los trabajadores y que había adoptado medidas para concientizarlos sobre la importancia del registro.

Criterio del TFL

El TFL concluyó que el empleador no contó con un registro de asistencia que incluyera la información mínima exigida por ley. Precisó que la finalidad del registro de control de asistencia es permitir un control permanente de las horas laboradas y del trabajo en sobretiempo, por lo que dicho documento debe consignar, como mínimo, la fecha, hora y minutos de ingreso y salida, así como las horas de permanencia fuera de la jornada. En ese sentido, si el registro no consigna la hora de salida, impide verificar el tiempo efectivamente laborado y frustra la finalidad legal de dicho instrumento.

Asimismo, el TFL recordó que, aun cuando los trabajadores puedan incurrir en omisiones en el marcado, recae sobre el empleador el deber de diligencia en la implementación, control y supervisión continua del registro de asistencia.



IMPORTANTE: No basta con contar formalmente con un registro de asistencia, pues el empleador debe verificar y exigir que el mismo sea debidamente llenado por los trabajadores.

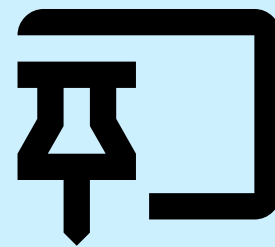
La SUNAFIL determina la desnaturalización de los contratos de locación de servicios

Resolución N° 246-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Antecedentes

El inspector sostuvo que el empleador no acreditó la inscripción de un extrabajador en los regímenes de seguridad social en salud y en pensiones, además de no haberlo registrado en planilla electrónica, pese a que, de las actuaciones inspectivas, se verificó la existencia de una relación laboral. En efecto, el inspector constató que el locador prestaba servicios personales de vigilancia en una embarcación pesquera, cumplía jornada y horario, recibía una contraprestación mensual y se encontraba sujeto a las disposiciones del empleador, por lo que concurrían los elementos esenciales del contrato de trabajo.

Al respecto, el empleador alegó que el afectado no tenía la condición de trabajador, sino de prestador de servicios, por lo que no correspondía su incorporación en planilla, ni su afiliación a la seguridad social. Asimismo, sostuvo que no se habían acreditado los elementos de subordinación, remuneración y prestación personal.



Criterio del TFL

El TFL concluyó que el empleador se encontraba obligado no solo a registrar al trabajador en la planilla electrónica, sino también a inscribirlo en los regímenes de seguridad social en salud y en pensiones desde el inicio de la prestación de servicios, pues se verificó durante la inspección la existencia de una relación laboral y no civil. En ese sentido, precisó que las infracciones se configuran como consecuencia directa del vínculo laboral acreditado.



IMPORTANTE: Si en una fiscalización se acredita que la supuesta locación de servicios encubría en realidad una relación laboral, el empleador no solo incumple con el registro en planilla, sino también con la obligación de inscribir al trabajador en los regímenes de seguridad social en salud y pensiones desde que este ingresó a laborar.

Cristina
Oviedo
Socia

coa@prcp.com.pe

[Ver perfil](#)

Brian
Ávalos
Socio

bar@prcp.com.pe

[Ver perfil](#)