



PRONUNCIAMIENTOS LABORALES

LUNES, 04 DE AGOSTO DE 2025

1. DEBER DE VIGILANCIA DE LA SALUD: ALCANCES Y RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR (RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 007-2025-SUNAFIL/TFL)

El Tribunal de Fiscalización Laboral confirmó la sanción impuesta a una empresa por reincorporar a un trabajador sin acreditar el cumplimiento de las indicaciones médicas ni realizar los exámenes ocupacionales exigidos por la normativa vigente.

En su pronunciamiento, el Tribunal recordó que el principio de prevención impone al empleador la obligación de garantizar condiciones laborales que resguarden la vida, la salud y el bienestar de las personas trabajadoras. Asimismo, el principio de protección reconoce su derecho a desempeñarse en un entorno de trabajo seguro, digno y compatible, de forma sostenida, con su salud física, mental y social.

Desde esta perspectiva, el deber de vigilancia de la salud no se agota en el cumplimiento formal de registrar o ejecutar exámenes médicos conforme a ley. Por el contrario, constituye una obligación sustantiva y permanente, orientada a asegurar que las condiciones laborales sean efectivamente compatibles con el estado integral de salud de la persona trabajadora.

En ese sentido, dicho deber comprende no solo el monitoreo del estado físico, sino también la protección efectiva de la salud mental, por lo que la omisión de medidas de evaluación médica que consideren esta dimensión —especialmente en procesos de reincorporación tras eventos traumáticos o durante tratamientos psiquiátricos en curso— configura un incumplimiento del deber legal del empleador y una infracción directa a la normativa de seguridad y salud en el trabajo.

En el caso concreto, se verificó que la empresa reincorporó al trabajador sin contar con una alta médica actualizada ni acreditar la realización del examen ocupacional obligatorio ante el cambio de funciones, lo que justificó la multa impuesta por la autoridad administrativa.

2. SUNAFIL: TRIBUNAL PRECISA CUÁNDO SE GENERA LA RUPTURA DEL NEXO CAUSAL (RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 008-2025-SUNAFIL/TFL)

En la Resolución de Sala Plena N.º 008-2025-SUNAFIL/TFL, el Tribunal de Fiscalización Laboral de SUNAFIL aprobó un Acuerdo Plenario que, entre otros aspectos, desarrolla los criterios aplicables para determinar la ruptura del nexo causal en la atribución de responsabilidad administrativa por accidentes de trabajo, particularmente cuando concurren elementos atribuibles al trabajador o factores exógenos.

El Tribunal señala que el quiebre del nexo causal se configura cuando se interrumpe la cadena de causalidad entre el daño sufrido por el trabajador y el incumplimiento de las obligaciones preventivas imputables al empleador. Dicha interrupción puede generarse por hechos externos, imprevisibles o por la conducta exclusiva del propio trabajador.

A través de esta resolución, se identifican supuestos orientadores que permiten precisar el concepto de ruptura del nexo causal, sin perjuicio de que puedan presentarse otros escenarios con características similares:

- A. Intervención de una causa ajena al trabajo:** Se presenta cuando el accidente ocurre exclusivamente por factores personales del trabajador, desconocidos por el empleador, o por decisiones que se apartan de las instrucciones de seguridad. Por ejemplo: Enfermedades preexistentes, no informadas por el trabajador, que puedan afectar el desempeño seguro de sus funciones, Uso indebido de vehículo personal, sin autorización laboral, entre otras
- B. Incumplimiento de normas de seguridad y salud en el trabajo por parte del trabajador:** Ocurre cuando el accidente tiene como causa directa la conducta voluntaria y consciente del trabajador al incumplir las normas de seguridad previamente instruidas, y el empleador puede acreditar el cumplimiento de sus deberes de información, capacitación y supervisión. A continuación, algunos ejemplos de este supuesto: Desacato de procedimiento seguro en el uso de maquinaria pesada, No uso de equipos de protección personal obligatorio, a pesar de haber sido debidamente informados y capacitados sobre la importancia y obligatoriedad de su uso, Realización de tareas ajenas a su función, sin autorización ni formación, Conducta temeraria o imprudente durante labores habituales.
- C. Fuerza mayor o acto de terceros:** Incluye situaciones de origen externo, imprevisible e inevitable, cuya ocurrencia escapa al control y previsión razonable del empleador. Por ejemplo: Evento natural imprevisible e inevitable, Acto violento de terceros en contexto social ajeno al trabajo, Accidente ocasionado por un tercero, ajeno a la relación laboral.



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

 **SALAS RIZO PATRON
& MARGARY ABOGADOS**