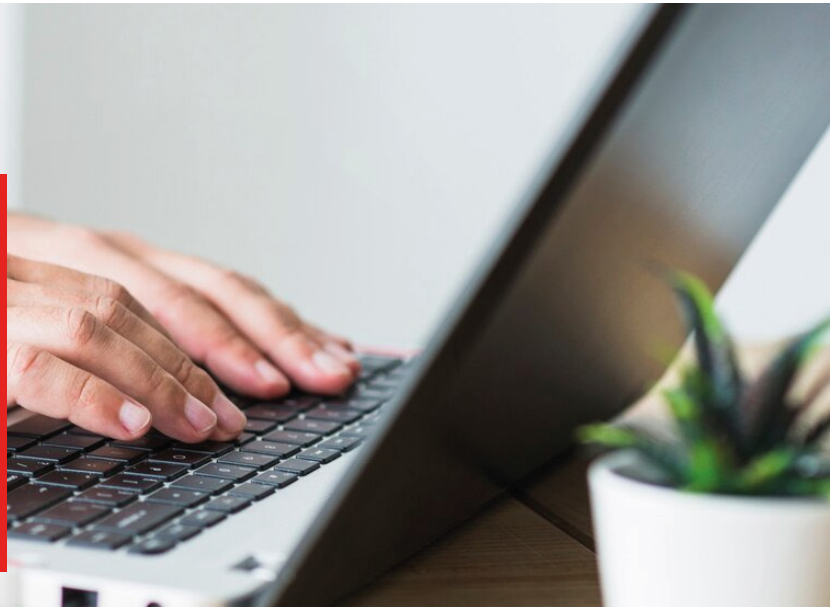




PRONUNCIAMIENTOS LABORALES



LUNES, 22 DE DICIEMBRE DE 2025

EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES: UNA RESPONSABILIDAD QUE NO PUEDE OMITIRSE

1.- (EXPEDIENTE SANCIONADOR N°051-2024-SUNAFIL/IRE-SMA)

- En la resolución analizada se explica la **obligación que tienen los empleadores de realizar exámenes médicos ocupacionales a sus trabajadores**, así como de llevar un registro de estos exámenes, de acuerdo con lo que establece la normativa vigente.
- En este caso, la empresa presentó un recurso de apelación señalando que **no contaba con un médico ocupacional ni con un centro de salud ocupacional en la zona**, lo que —según su argumento— le impidió cumplir con la realización de dichos exámenes a sus trabajadores, alegando una **imposibilidad material**.
- Al revisar los hechos, la Intendencia confirmó que, efectivamente, **no existía un servicio médico ocupacional registrado en la región**. Sin embargo, precisó que para que este tipo de situación pueda **liberar al empleador de responsabilidad**, debe tratarse de un hecho **imprevisible e inevitable**, que haga imposible cumplir con las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- En ese sentido, la autoridad indicó que la empresa **conocía sus obligaciones legales**, tanto por lo que establece la ley como por la **actividad económica que desarrollaba (construcción civil)**. Por ello, debió **anticiparse y gestionar alternativas** para la realización de los exámenes médicos, aun cuando el centro de trabajo se encontrara en una zona alejada o no existiera un establecimiento médico acreditado cercano. Estas circunstancias eran **previsibles y conocidas por la empresa**.
- Por esta razón, la autoridad concluyó que, al haber tenido la posibilidad de adoptar medidas para cumplir con la realización de los exámenes médicos ocupacionales, **no corresponde eximir a la empresa de responsabilidad**, manteniéndose la sanción conforme a la normativa aplicable.

PRUEBA DEL PAGO LABORAL: UNA RESPONSABILIDAD PERMANENTE DEL EMPLEADOR

2.- (CASACIÓN N°50625-2022 LA LIBERTAD)

- En este caso, la Corte Suprema analizó la demanda presentada por un trabajador, quien solicitó —entre otros puntos— que se declare la **desnaturalización de la intermediación laboral y el pago de diversos beneficios sociales** que consideraba adeudados.
- El recurso de casación se sustentó en una supuesta **incorrecta interpretación de la normativa** relacionada con la obligación del empleador de **conservar los documentos que acreditan el pago de las obligaciones laborales**, como boletas y planillas.
- Al evaluar el caso, la Corte Suprema recordó un principio fundamental: **la carga de probar el pago de los beneficios laborales recae en el empleador**. Es decir, es el empleador quien debe demostrar que cumplió con sus obligaciones económicas frente al trabajador.
- Asimismo, la Corte señaló que, si bien el Decreto Ley N.° 25988 establece que los empleadores deben conservar libros y documentos laborales por un período de cinco años, ello no significa que, vencido dicho plazo, **el empleador quede liberado de presentar dichos documentos en un proceso judicial**. En particular, destacó que las planillas de pago deben ser remitidas a la Oficina de Normalización Previsional (ONP) o, en su defecto, conservadas por el propio empleador.
- En ese sentido, la Corte consideró que interpretar que, luego de cinco años, el empleador ya no tiene la obligación de presentar documentos laborales en un juicio resulta **irrazonable y perjudicial para los trabajadores**. Ello obligaría a los trabajadores a presentar demandas cada cinco años —incluso sin tener un vínculo laboral vigente— solo para asegurarse de contar con pruebas del pago, lo cual no resulta justo ni acorde con la finalidad de la norma.



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

 **SALAS RIZO PATRON
& MARGARY ABOGADOS**