BOLETÍN LABORAL

Abril 2026

DiezCanseco
ABOGADOS



NORMAS RELEVANTES

Reglamento de la Ley N° 30102, Ley que dispone medidas preventivas contra los efectos nocivos para la salud por la exposición prolongada a la radiación solar (D.S. 003-2026-SA)

Puntos Clave

Para garantizar la salud de los trabajadores y evitar contingencias ante SUNAFIL, se deben implementar las siguientes medidas operativas:

- **Gestión de riesgos obligatoria:** La norma establece que las empresas deben incluir la protección contra la radiación ultravioleta solar dentro de su **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.**
- Restricción de horarios críticos: Se debe evitar la **programación de actividades con exposición directa al sol entre las 10:00 y 16:00** horas a nivel nacional.
- **Vigilancia médica especializada:** Los exámenes médicos ocupacionales deben incluir obligatoriamente una evaluación de la piel y una evaluación oftalmológica para detectar lesiones tempranas asociadas a la radiación.
- **Suministro de EPP:** Es responsabilidad de la empresa entregar y registrar la reposición de Equipos de Protección Personal idóneos, como sombreros de ala ancha, lentes con filtro UV y bloqueador solar con FPS 30 o superior.
- **Señalética obligatoria:** Colocar carteles visibles en zonas de exposición que indiquen: "La exposición prolongada a la radiación solar produce daño a la salud".

Criterio de la Firma

La aprobación de este reglamento formaliza estándares técnicos que antes quedaban a discreción de la empresa.

Para el área de RRHH, esto **no solo implica una actualización en los protocolos de Seguridad y Salud en el Trabajo, sino una revisión logística de los turnos de trabajo al aire libre.** La falta de entrega de EPP o la omisión de los descansos en áreas sombreadas podría derivar en sanciones graves durante las inspecciones de la Autoridad Inspectiva de Trabajo.

NORMAS RELEVANTES

Precisan la competencia para el diagnóstico en salud mental (Ley N° 32575)

La Ley N° 32575, publicada el 8 de abril de 2026, modifica el artículo 25 de la Ley N° 30947, Ley de Salud Mental, estableciendo criterios más claros sobre los profesionales competentes para emitir diagnósticos en esta materia.

Puntos clave:

- Se precisa que pueden emitir **diagnósticos de problemas de salud mental**: el médico cirujano con especialidad en psiquiatría, medicina familiar u otras especialidades, así como el médico cirujano no especialista, según la complejidad del caso.
- La determinación de la competencia se realiza **conforme a la legislación vigente y al clasificador de cargos del Ministerio de Salud, para el ámbito del sector público.**
- La norma refuerza la validez y legitimidad de los **diagnósticos emitidos dentro del sistema de salud,** evitando cuestionamientos sobre la idoneidad del profesional.
- **En el ámbito laboral**, esta modificación impacta en la gestión de licencias médicas y evaluaciones ocupacionales vinculadas a la salud mental.
- Asimismo, establece un **criterio claro para los empleadores, quienes deberán verificar que los certificados y diagnósticos presentados por los trabajadores provengan de profesionales competentes.**



JURISPRUDENCIA LABORAL

Despido nulo por represalia: Protección frente a demandas contra el empleador (Casación N° 15277-2023-Ventanilla)

Hechos principales

- **Demanda de reposición:** Un trabajador solicita la reposición alegando un supuesto despido nulo por haber sido cesado como represalia por iniciar un proceso judicial de reconocimiento de vínculo laboral contra la Municipalidad.

- **Decisiones previas:** Las instancias de mérito declaran fundada la demanda al verificar que el cese ocurrió sin causa justa y en estrecha relación con el proceso judicial que el trabajador mantenía vigente.

- **Recurso de casación:** El empleador cuestionó la existencia de un nexo causal, argumentado que entre la interposición de la demanda (2020) y el despido (2021) transcurrió casi un año y medio.

Argumentos de la Corte Suprema

- **Criterio del Nexo Razonable:** La corte precisa que la protección contra el despido nulo no se limita a la fecha de inicio de una demanda, sino que se extiende a todo el tiempo que dure el proceso y hasta tres meses después de su conclusión **(Garantía de Indemnidad).**

- **Temporalidad y Actos del Impulso:** Se acredita el nexo razonable al verificar que el despido ocurrió solo 11 días después de que la Municipalidad fuera notificada con el requerimiento judicial de ejecución anticipada de la sentencia, la cual reconocía el vínculo laboral a plazo indeterminado y ordenaba su reposición inmediata. El nexo se vincula al acto de presión procesal más reciente.

JURISPRUDENCIA LABORAL

Despido nulo por represalia: protección frente a demandas contra el empleador (Casación N° 15277-2023-Ventanilla)

- **Prueba Indiciaria del Nexo:** Ante la dificultad de probar la "intención" del empleador, el nexo razonable se presume mediante indicios:

    1. Conocimiento pleno del proceso por el empleador.
    2. Proximidad temporal entre el cese y acto procesal relevante.
    3. Inexistencia de una causa justa de despido.

- **Conducta de Represalia:** Al no haber acreditado la Municipalidad una falta grave o causa justa para el cese, se concluye que el motivo real fue el pronunciamiento judicial favorable obtenido por el trabajador, configurando el nexo causal retaliatorio.

Conclusión

La Corte Suprema declaró infundado el recurso al determinar que el nexo razonable se configura plenamente cuando el cese carece de justificación objetiva y coincide con actos de ejecución del proceso judicial. Se reafirma que el tiempo transcurrido desde el inicio de una demanda no desvirtúa el nexo si el conflicto jurídico sigue activo y genera una reacción punitiva del empleador.

JURISPRUDENCIA SUNAFIL

El deber de vigilancia de la salud: Responsabilidad del empleador ante síntomas evidentes de accidentes laborales

Hechos principales:

- **Contexto de la inspección:** Tras una fiscalización en una unidad minera, se detectó que dos trabajadoras presentaron síntomas graves (tambaleo, incoherencia, vómitos) durante su jornada. El empleador no acreditó una vigilancia de la salud adecuada ni oportuna, omitiendo el reporte del suceso o la derivación al tópico médico.

- **La infracción:** Se imputó una infracción muy grave en SST (numeral 28.13 del artículo 28 del RLGI) por incumplir el deber de diligencia de la salud.

- **Conflicto jurídico:** El empleador argumentó que, al estar el caso en investigación penal, no se podría confirmar la sanción administrativa hasta determinar las causa exactas del suceso.

Argumentos del Tribunal

- **Naturaleza preventiva de la LSST:** El Tribunal resalta que la **Ley N° 29783** tiene enfoque esencialmente preventivo. El empleador es el garante de las condiciones que protejan la vida y bienestar, debiendo actuar ante riesgos que **"sobrevenga durante el trabajo"**.

- **Obligatoriedad de los servicios de salud:** Conforme al artículo 36 de la LSST, el empleador debe organizar servicios de SST destinados a la vigilancia. Ante síntomas evidentes, la empresa debe activar protocolos inmediatos, independientemente de la causa técnica del evento.

- **Autonomía de la responsabilidad:** El Tribunal desestimó el argumento del "fuero penal". La responsabilidad administrativa por omitir el auxilio y vigilancia es independiente de la responsabilidad penal.



JURISPRUDENCIA SUNAFIL

El deber de vigilancia de la salud: Responsabilidad del empleador ante síntomas evidentes de accidentes laborales

Conclusión:

- **Deber de actuación inmediata:** La vigilancia de la salud no es un proceso estático de oficina; es una obligación activa de respuesta ante emergencias detectadas en la jornada.
- **Independencia de la sanción:** La infracción se configura por la omisión de la vigilancia, no por la determinación final de qué causó el accidente.
- **Protocolos y capacitación:** Es vital que el comité o supervisores estén capacitados para reportar y derivar casos de salud de forma inmediata. La falta de atención oportuna es, por sí misma, una infracción sancionable.

Criterio de la firma:

La vigilancia de la salud no es un concepto meramente teórico o procedimental limitado a exámenes médicos ocupacionales periódicos. Representa un deber de actuación inmediata y diligente que se activa en el momento en que el empleador detecta una alteración en el estado de salud de un trabajador durante la prestación de servicios .

La omisión de auxilio y la falta de protocolos de reporte oportunos constituyen una **infracción muy grave**, cuya configuración es autónoma: no requiere la determinación técnica de la causa del accidente ni el cierre de procesos judiciales paralelos.

Para el Tribunal, el bienestar del trabajador es el bien jurídico protegido de tutela inmediata.



NOTA LEGAL

¿Caminar constituye ahora un riesgo laboral? La "torcedura" de tobillo y los límites de la responsabilidad empresarial

El pasado 28 de abril conmemoramos el **Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo**.

Por ende encontramos oportuno analizar la reciente **Resolución N° 0385-2026-SUNAFIL/TFL**, pues el desafío preventivo no solo reside en los riesgos críticos de la operación, sino también en el criterio de interpretación que el Tribunal ha fijado respecto de la configuración de las infracciones administrativas.

El incidente: Entre la infraestructura pública y la jornada laboral

El caso analizado presenta un escenario común: un colaborador, en su trayecto entre sedes, sufrió un esguince al descender de un bus de transporte público tras pisar un desperfecto en la vía pública. En una primera instancia, la autoridad inspectora determinó que el empleador era responsable, imputando fallas en la matriz IPER, falta de capacitación y ausencia de "formatos oficiales" de supervisión para desplazamientos externos.

Bajo ese criterio, se pretendía **exigir al empleador un control absoluto sobre elementos ajenos a su dominio**, como el estado de las veredas o la cinética de cada paso de sus colaboradores fuera de las instalaciones.

El pronunciamiento del Tribunal: Retorno a la lógica jurídica

Afortunadamente, el Tribunal de Fiscalización Laboral ha aportado claridad al caso, revocando las sanciones y estableciendo principios fundamentales sobre el deber de prevención:

- **Inexistencia de Responsabilidad Objetiva:** El Tribunal enfatiza que la responsabilidad del empleador no es "mágica" ni automática. La ocurrencia de un accidente por sí sola no genera una infracción; es indispensable acreditar una conducta omisiva que sea la causa directa del daño.

- **El Nexo Causal como Límite:** Se determinó que no existe un nexo causal entre la falta de un documento administrativo y un tropiezo en la vía pública. Las multas no deben ser una respuesta automática ante eventos fortuitos o de "mala suerte" que escapan al control razonable del empleador.



NOTA LEGAL

¿Caminar constituye ahora un riesgo laboral?
La "torcedura" de tobillo y los límites de la responsabilidad empresarial

- **Fondo sobre forma:** El Tribunal resalta que la seguridad se gestiona con análisis reales y no con burocracia de "formatos oficiales". Si el empleador cumple con la finalidad de proteger al trabajador, la falta de una estructura documental específica no debería ser pasible de sanción.

Conclusión:

A modo de cierre, esta resolución sienta un precedente vital para la predictibilidad jurídica en el país. La seguridad laboral no debe ser entendida como un **"seguro universal"** a cargo del empleador para cualquier contingencia humana; la verdadera prevención no reside en la acumulación de manuales para lo imprevisible, sino en la protección efectiva de aquello que sí forma parte del entorno laboral controlable.

En última instancia, **la justicia laboral se fortalece cuando la sanción es el resultado de una negligencia probada y no de la simple fatalidad.**

Mientras las organizaciones sigan invirtiendo en Seguridad y Salud en el Trabajo para proteger la vida, es de esperar que la autoridad administrativa invierta un rigor similar en sus investigaciones, garantizando que un incidente fortuito en la vía pública no se convierta en una contingencia financiera por falta de lógica jurídica.

Quedamos atentos a cualquier consulta o requerimiento adicional que permita una **aplicación práctica y estratégica** de esta información en sus operaciones.



Gonzalo Ferrer Cárdenas

Socio
gferrer@dclegal.pe



Paola Che León Santa María

Asociada Senior
pcheleón@dclegal.pe

DiezCanseco
ABOGADOS