Tribunal de Sunafil y el registro de asistencia



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

Todo empleador sujeto al régimen laboral privado debe implementar un registro permanente de control de asistencia, en el que sus trabajadores consignarán el tiempo de labores. El registro puede ser llevado en soporte físico o digital, el empleador debe adoptar medidas de seguridad para evitar su adulteración, deterioro o pérdida.

La obligación de registro incluye a las personas bajo modalidades formativas laborales y al personal destacado a los centros de trabajo o de operaciones por las empresas y entidades de intermediación laboral, contratistas o subcontratistas. No existe obligación de llevar un registro de control de asistencia para trabajadores de dirección, los no sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes durante el día. El personal de dirección ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o lo sustituye, o comparte funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial. Los trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata realizan sus labores o parte de ellas sin supervisión inmediata del empleador, o las ejecutan parcial o totalmente fuera del centro de trabajo, acudiendo a él para dar cuenta de su trabajo y realizar coordinaciones. Mientras que el personal intermitente regularmente presta servicios efectivos de manera alternada con lapsos de inactividad. El registro contiene como mínimo, (i) nombre, denominación o razón social del empleador, (ii) número de RUC, (iii) nombre y número del documento obligatorio de identidad del trabajador, (iv) fecha, hora y minutos del ingreso y salida de la jornada de trabajo, (v) horas y minutos de permanencia fuera de la jornada de trabajo. No existe obligación legal de registrar el tiempo de refrigerio.

Respecto al personal obligado a registrar su asistencia, ¿es posible que, si no cumplen con ello, el empleador requiera su marcación posterior? El Tribunal de Fiscalización Laboral en la Resolución de Sala Plena N° 011-2024-SUNAFIL/TFL, ha fijado como precedente que, la marcación ex post del horario de trabajo no implica que el empleador haya infringido su obligación de implementar el registro permanente de control de asistencia, porque puede determinar qué trabajadores han incumplido el deber de completar el registro diario y ordenar las rectificaciones correspondientes, bajo el principio de razonabilidad y proporcionalidad, dentro de una inmediatez exigible que denote un comportamiento diligente respecto de la mencionada obligación legal.

El tribunal reitera que la Sunafil debe motivar sus pronunciamientos en el procedimiento sancionador, lo que implica sustentar de manera adecuada la aplicación, interpretación o integración normativa que corresponda cuando absuelva alegaciones razonablemente relevantes en la discusión jurídica planteadas por los inspeccionados. Ambas afirmaciones del tribunal son relevantes tratándose no solo de la obligación del empleador de implementar el registro de asistencia sino también en cuanto a la exigencia que tiene la Sunafil de motivar sus resoluciones para no vulnerar el derecho de defensa del administrado ni el debido procedimiento y evitar nulidades.