

Precedentes de observancia obligatoria del Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) de 2021

INSPECCIONES



INFRACCIÓN A LA OBLIGACIÓN DE ENTREGAR INFORMACIÓN (RESOLUCIÓN DE SALA PLENA 1-2021-SUNAFIL/TFL-PRIMERA SALA)

En relación con la obligación del sujeto inspeccionado de entregar la información al inspector de trabajo, el TFL señaló que se debe distinguir entre las siguientes infracciones:

- Cuando la fiscalización pueda proseguir desplegando sus funciones, a pesar del comportamiento del inspeccionado haya perturbado o retrasado la investigación, deberá imputarse una infracción grave prevista en el artículo 45.2 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo (RLGIT).
- Cuando la demora del sujeto inspeccionado frustre la fiscalización, la tipificación corresponde a una infracción muy grave prevista en el artículo 46.3 del RLGIT.

[VER RESOLUCIÓN](#)

CAPACIDAD ECONÓMICA DEL EMPLEADOR



IMPOSIBILIDAD ACREDITADA DE CUMPLIR OBLIGACIONES ECONÓMICAS (RESOLUCIÓN DE SALA PLENA 2-2021-SUNAFIL/TFL)

Los empleadores que acrediten fehacientemente situaciones especiales por las cuales su disponibilidad patrimonial se encuentre supeditada a la aprobación, autorización o desafectación de terceras partes, exceptuando las situaciones de fraude, no podrán ser objeto de medidas de requerimiento por parte del inspector de trabajo a fin de que efectúen el desembolso de pagos debidos.

En tales circunstancias, pudiendo la inspección del trabajo determinar y proponer la sanción por el incumplimiento de normas laborales, no podrá añadirse una medida de requerimiento de pago, por existir una situación manifiesta que impide al obligado cumplir con dicha medida inspectiva.

[VER RESOLUCIÓN](#)

Las 10 resoluciones del Tribunal de Fiscalización Laboral más relevantes de 2021

RELACIONES LABORALES



DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO PARA SERVICIO ESPECÍFICO (RESOLUCIÓN 582-2021-SUNAFIL/TFL-PRIMERA SALA)

El TFL determinó que el contrato de trabajo para servicio específico que fue utilizado por el sujeto inspeccionado, se encontraba desnaturalizado, toda vez que fue empleado para un puesto de trabajo permanente y vinculado al objeto social de la empresa. En ese sentido, de acuerdo a lo señalado por el TFL, el contrato de trabajo para servicio específico debe ser de utilizado de manera temporal y no encontrarse vinculado al objeto social del empleador.

[VER RESOLUCIÓN](#)



EL EMPLEADOR CONOCE DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL A PARTIR DE LA RENUNCIA DE LA TRABAJADORA (RESOLUCIÓN 444-2021-SUNAFIL/TFL-PRIMERA SALA)

El TFL sostuvo que, a pesar de la renuncia de la trabajadora por actos de hostigamiento sexual, ello no exime al empleador de llevar a cabo el procedimiento de investigación correspondiente. El TFL señaló que el empleador debió de establecer medidas de protección a favor de la trabajadora, tales como la suspensión temporal del presunto hostigador, solicitar la emisión de una orden de impedimento, entre otros.

[VER RESOLUCIÓN](#)



DISCRIMINACIÓN SALARIAL (RESOLUCIÓN 524-2021-SUNAFIL/TFL-PRIMERA SALA)

El TFL determinó que en el centro de trabajo existió discriminación salarial, toda vez que la denunciante, que tenía más tiempo de antigüedad y grado de titulada, percibía una remuneración inferior a otras dos trabajadoras, las cuales aún no ostentaban dicho título. Del mismo modo, el TFL recordó algunos criterios para determinar la existencia de discriminación salarial, entre los que se encuentran la trayectoria laboral dentro y fuera de la empresa; el nivel académico y capacitación profesional; la experiencia y bagaje profesional; entre otros.

[VER RESOLUCIÓN](#)

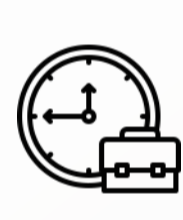
JORNADA DE TRABAJO & HORAS EXTRAS



EL REGISTRO DE ASISTENCIA Y EL TIEMPO DE REFRIGERIO (RESOLUCIÓN 505-2021-SUNAFIL/TFL-PRIMERA SALA)

El TFL señaló que el empleador no tiene la obligación legal de registrar la hora de ingreso y salida del trabajador en su tiempo de refrigerio, sino únicamente debe consignar en el registro de asistencia los minutos que se les asignan a los trabajadores bajo este concepto, los cuales ascienden a 45 minutos.

[VER RESOLUCIÓN](#)



JORNADAS DE TRABAJO ATÍPICAS (RESOLUCIÓN 10-2021-SUNAFIL-PRIMERA SALA)

El TFL determinó que la empresa incurrió en una falta, toda vez que superó el límite previsto por ley, ya que implementó un régimen de 20 días de trabajo con una jornada de 12 horas diarias. Cabe resaltar que el límite legal es de 8 horas diarias en una jornada acumulativa de 3 semanas, lo cual equivale a 144 horas de trabajo como máximo en dicho ciclo.

[VER RESOLUCIÓN](#)



PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN SOBRETUENDIMIENTO DE FORMA VOLUNTARIA (RESOLUCIÓN 281-2021-SUNAFIL/TFL-PRIMERA SALA)

El TFL determinó que la prestación de servicios en sobretuendimiento tiene naturaleza voluntaria, por lo que el empleador no puede implementarla sin la voluntad del trabajador. En tal sentido, el empleador no puede sancionar al trabajador por oponerse o no querer trabajar en sobretuendimiento, salvo que exista un acuerdo previo o en el supuesto de excepción del caso fortuito o fuerza mayor.

[VER RESOLUCIÓN](#)



ACUERDOS DE COMPENSACIÓN SOBRE EL TRABAJO EN SOBRETUENDIMIENTO Y DÍAS FERIADOS (RESOLUCIÓN 1-2021-SUNAFIL/TFL-PRIMERA SALA)

El TFL determinó que el empleador incurrió en infracciones relacionadas al trabajo en sobretuendimiento y la jornada de trabajo, toda vez que en los acuerdos privados suscritos con los trabajadores, el empleador no especificó los días de descanso que servirían para compensar el trabajo prestado en sobretuendimiento y en los feriados. En ese sentido, el TFL señala que el detalle de los días de compensación es un requisito exigible de los acuerdos de compensación.

[VER RESOLUCIÓN](#)

INSPECCIONES



SUSPENSIÓN DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR (PAS) POR EXISTENCIA DE PROCESO JUDICIAL EN CURSO (RESOLUCIÓN 351-2021-SUNAFIL/TFL-PRIMERA SALA)

El TFL determinó que se debía de suspender el PAS, toda vez que existía un proceso judicial en curso a causa de la desnaturalización de contratos de 750 trabajadores. En tal sentido, el TFL señaló que no se puede continuar con el procedimiento hasta esperar la decisión del Poder Judicial.

[VER RESOLUCIÓN](#)



DESCARGOS EXTEMPORÁNEOS DE LOS ADMINISTRADOS (RESOLUCIÓN 156-2021-SUNAFIL/TFL-PRIMERA SALA)

El TFL señaló que la autoridad instructora del procedimiento administrativo sancionador no garantizó el derecho de defensa del administrado, ya que los organismos restitutivos en materia sociolaboral no poseen la potestad de denegar los escritos de defensa bajo la condición de extemporáneos. Asimismo, el TFL determinó que, si el administrado no realiza actuación alguna o no presenta descargos, la autoridad se encuentra prohibida de interpretar dicha omisión como una aceptación tácita de los hechos imputados por SUNAFIL.

[VER RESOLUCIÓN](#)



CADUCIDAD DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR (PAS) (RESOLUCIÓN 352-2021-SUNAFIL/TFL-PRIMERA SALA)

El TFL señaló que el plazo para resolver un PAS es de 9 meses contados desde la fecha de notificación de la imputación de cargos. No obstante, este plazo puede ser ampliado cumpliendo los siguientes requisitos: (i) la ampliación debe de estar debidamente justificada, (ii) debe de ser emitida de manera previa al vencimiento del plazo para resolver el PAS, (iii) debe de ser emitida por el órgano competente.

[VER RESOLUCIÓN](#)

Cristina Ovieta

Socia
coa@prcp.com.pe

Brian Ávalos

Socio
bar@prcp.com.pe

Martín Ruggiero

Asociado Principal
mrg@prcp.com.pe