

## **Precedentes Administrativos de Observancia Obligatoria emitidos por el Tribunal de Fiscalización Laboral**

Con fecha 23 de octubre de 2022, el Tribunal de Fiscalización Laboral (“TFL”) publicó la Resolución de Sala Plena N° 7-2022-SUNAFIL/TFL, la Resolución de Sala Plena N° 8-2022-SUNAFIL/TFL y la Resolución de Sala Plena N° 9-2022-SUNAFIL/TFL, mediante las cuales se han establecido precedentes administrativos de observancia obligatoria en materia de **suspensión perfecta de labores, descanso semanal obligatorio y sobre la extensión del convenio colectivo de eficacia limitada a los trabajadores no afiliados al sindicato minoritario.**

En ese sentido, procedemos a detallar los principales alcances e implicancias de los precedentes administrativos contenidos en las resoluciones antes indicadas.

<b>Precedente</b>	<b>Detalle</b>
<b>Bloque de legalidad aplicable a una SPL (Fundamento 6.29)</b>	<p>El bloque de legalidad aplicable a una suspensión perfecta de labores (SPL) invocada en el contexto de la emergencia sanitaria, observa que:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. El empleador, al solicitar la autorización para la ejecución de la SPL, debe comunicar la medida (y su sustento) a los trabajadores afectados, aplicándose el deber de fomento de negociación colectiva en esta etapa.</li><li>2. Esta decisión no puede significar una afectación de los derechos fundamentales de los trabajadores.</li><li>3. La competencia administrativa para autorizar la aplicación de la suspensión perfecta de labores en el contexto de la pandemia Covid-19, excepcionalmente activada, permite que el empleador no se encuentre obligado al pago de las remuneraciones, incluso antes de la aprobación de su solicitud; en cambio, en caso que la solicitud empresarial sea desaprobada, tendrá como consecuencia la obligación en el pago del salario de los trabajadores afectados, por el tiempo que la medida de la suspensión se haya prolongado.</li><li>4. Esta competencia administrativa para calificar la solicitud de SPL es exclusiva de la autoridad administrativa de trabajo, conforme con lo previsto en la legislación aplicable.</li><li>5. La inspección del trabajo coadyuva a la formación de la decisión administrativa, a cargo de la autoridad administrativa de trabajo, al determinar elementos fácticos relevantes sobre el fenómeno objeto de control; esto, sin perjuicio de las labores de supervisión que la fiscalización laboral podría ejecutar en forma simultánea o posterior, sobre aspectos distintos a la procedencia de la suspensión perfecta de labores resulta procedente o improcedente.</li></ol>
<b>Función de la inspección frente a una solicitud de SPL (Fundamento 6.30)</b>	<p>La actuación de la autoridad inspectiva de trabajo no tiene por objeto calificar la solicitud de SPL, sino que coadyuva a la autoridad administrativa de trabajo competente para resolver la procedencia o improcedencia de dicha petición. Esto, sin perjuicio del control desplegado con la fiscalización laboral sobre</p>

	posibles hechos derivados de la petición de la SPL, que constituyan materia distinta del objeto del pronunciamiento en el procedimiento de aprobación o el de impugnación de la SPL, hasta la emisión del acto administrativo firme.
<b>Bloque de legalidad sobre la calificación de hechos (Fundamento 6.31)</b>	Con relación a la calificación de hechos que puedan guardar conexión con un expediente administrativo de solicitud de SPL, sobre el que aún no exista un acto administrativo firme, resulta relevante la observancia de los principios de (i) legalidad, (ii) verdad material, y (iii) presunción de licitud, que deben seguir la autoridad inspectiva y sancionadora, antes de proponer o determinar la posible responsabilidad administrativa del sujeto inspeccionado.
<b>Función de la inspección frente a una solicitud de SPL pendiente de ser atendida (Fundamento 6.32)</b>	Si al momento de las actuaciones inspectivas se evidencia que se encuentra pendiente una solicitud de SPL, que debe ser atendida por la autoridad competente, el inspector no deberá presumir la ilegalidad de la conducta del empleador, al no realizar el pago de remuneraciones, ya que el procedimiento de la SPL aún no ha concluido.

## 2. Resolución de Sala Plena N° 8-2022-SUNAFIL/TFL:

Precedente	Detalle
<b>Descanso semanal obligatorio (Fundamento 6.11)</b>	Debe entenderse que el descanso semanal debe asignarse preferentemente en día domingo (conforme a la tradición en nuestra sociedad) y, de no ser así, el día correspondiente deberá ser un día natural, con una duración no menor a 24 horas consecutivas, esto es, desde las 0:00 horas hasta las 23:59 del mismo día, como mínimo.
<b>Jornada ordinaria máxima de trabajo (Fundamentos 6.10 y 6.12)</b>	<p>El Tribunal advierte que la jornada impuesta al trabajador superaba en forma permanente la jornada ordinaria máxima de trabajo de 8 horas diarias o 48 horas semanales. Si bien el sujeto inspeccionado pagó las sobretasas por trabajo en día de descanso semanal obligatorio, así como de los días feriados no laborables, ello no lo exime de responsabilidad, tomando en consideración que el otorgamiento de mínimamente un día de descanso a la semana tiene como finalidad que el trabajador descanse para retomar sus labores y restablecer sus fuerzas.</p> <p>En ese sentido, el Tribunal sostiene que la compensación del empleador en casos de que el trabajador labore en su día de descanso semanal obligatorio es excepcional, de lo contrario la normativa permitiría excesos en la gestión de la jornada que resultarían contrarios a los derechos a la limitación de la jornada, a la salud y otros derechos fundamentales en el trabajo, como en el presente caso, donde se obligó a un trabajador a trabajar de lunes a domingo, por más que se haya establecido el pago de una retribución económica compensatoria por la extensión de jornada. Por tanto, el Tribunal concluyó que la impugnante incurrió en la conducta referida al incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la jornada de trabajo.</p>

## 3. Resolución de Sala Plena N° 9-2022-SUNAFIL/TFL:

Precedente	Detalle
<b>Representatividad y efectos del convenio colectivo a nivel de empresa (Fundamento 6.22)</b>	<p>Sobre la base de un análisis conjunto de los artículos 9, 46 y 47 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, se pueden producir las siguientes variables con respecto a la representatividad y los efectos del convenio colectivo de trabajo resultante en el nivel de empresa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>6.22.1</b> Un sindicato que afilia a la mayoría absoluta de los trabajadores tiene facultades para negociar por todas las personas comprendidas en</li> </ul>

	<p>ese ámbito, pudiendo extenderse los efectos del convenio a todos los trabajadores (eficacia general) o solo a los afiliados a la organización sindical mayoritaria (eficacia limitada), según la naturaleza de los beneficios y lo que hayan previsto los sujetos colectivos (empleador y sindicato).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>6.22.2</b> Un sindicato minoritario, que no representa a la mayoría absoluta de trabajadores, puede negociar la suscripción de convenios colectivos de eficacia limitada, esto es, de aplicación exclusiva con respecto a sus afiliados.</li> <li>• <b>6.22.3</b> Varios sindicatos minoritarios tienen representatividad para negociar por todos los trabajadores del ámbito, si aquellas organizaciones coaligadas alcanzan a ser la mayoría dentro del ámbito correspondiente. En cambio, si no hay coalición, cada sindicato minoritario podrá negociar por separado y cada convenio se extenderá exclusivamente a sus afiliados.</li> <li>• <b>6.22.4</b> De coexistir un sindicato mayoritario y uno o más sindicatos minoritarios, aquel que afilia a la mayoría absoluta del ámbito, tendrá representatividad, pudiendo negociar por todos los trabajadores y, de celebrarse un convenio colectivo de trabajo, este tendrá eficacia general.</li> </ul>
<p><b>Extensión de beneficios del convenio colectivo de eficacia limitada como infracción muy grave (Fundamentos 6.29 y 6.30)</b></p>	<p>La extensión de beneficios del convenio colectivo de trabajo de eficacia limitada a los no afiliados al sindicato minoritario está contemplada como infracción que es sancionada con la graduación máxima en el ordenamiento administrativo laboral, por cuanto la práctica objetada afecta, per se, la libertad sindical.</p> <p>En efecto, el referido Colegiado considera que la práctica objeto de cuestionamiento deja sin base tangible a la utilidad de la afiliación para los trabajadores que podrían sindicalizarse, dada la extensión de los beneficios del sindicato minoritario por acción unilateral del empleador.</p>

Es importante precisar que los precedentes administrativos de observancia obligatoria antes señalados deben ser cumplidos por todas las entidades del Sistema de Inspección del Trabajo. En ese sentido, a partir del 24 de octubre de 2022 los mencionados precedentes entran en vigencia.

Encuentra los textos completos de los referidos pronunciamientos a continuación:

**ACCEDER A LA RESOLUCIÓN DE SALA  
PLENA N° 7-2022-SUNAFIL/TFL**

**ACCEDER A LA RESOLUCIÓN DE SALA  
PLENA N° 8-2022-SUNAFIL/TFL**

**ACCEDER A LA RESOLUCIÓN DE SALA  
PLENA N° 9-2022-SUNAFIL/TFL**

**Cristina  
Oviedo**

Socia  
coa@prcp.com.pe

**Brian  
Ávalos**

Socio  
bar@prcp.com.pe

**Martín  
Ruggiero**

Asociado Principal  
mrg@prcp.com.pe

ESCUCHA NUESTROS  
PODCASTS



VISITA NUESTRO BLOG