

Nuevos precedentes administrativos de observancia obligatoria del Tribunal de Fiscalización Laboral

El 19 de noviembre de 2022 se publicó la Resolución de Sala Plena N° 10-2022-SUNAFIL/TFL, la Resolución de Sala Plena N° 11-2022-SUNAFIL/TFL y la Resolución de Sala Plena N° 12-2022-SUNAFIL/TFL a través de las cuales el Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) estableció precedentes administrativos de observancia obligatoria con relación a la naturaleza de las infracciones continuadas, el contenido del deber de supervisión del empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo y la protección de la madre trabajadora durante el periodo de gestación y lactancia.

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

1. Resolución de Sala Plena N° 10-2022-SUNAFIL/TFL:

Tema	Detalle
Infracción continuada (Fundamento 6.31)	<p>Existirá una infracción continuada en aquellos supuestos en los cuales las autoridades del Sistema Inspectivo de Trabajo identifiquen la concurrencia de:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) Más de una conducta (acciones u omisiones) que constituiría cada una de ellas, por separado, una infracción; (ii) Que infrinjan el mismo precepto o preceptos de similar naturaleza (homogeneidad de la norma violada o del bien jurídico lesionado); (iii) Dentro de un proceso unitario (en contra de uno o más trabajadores por parte de un mismo empleador y repetición de una misma acción típica guiada por un mismo propósito); (iv) Actuando el administrado con voluntad duradera (de forma perdurable y constante); y, (v) Con una conexión espaciotemporal.
Acumulación de procedimientos administrativos sancionadores (Fundamento 6.32)	<p>En el caso de infracciones continuadas la administración deberá acumular los procedimientos administrativos sancionadores que de éstas se generen en un solo procedimiento, cuando dicha competencia corresponda a una sola intendencia regional de la SUNAFIL. En cambio, cuando el fenómeno sea de carácter supraregional, cada Intendencia Regional debe evaluar su propia competencia conforme con la legislación aplicable y proseguir con los procedimientos administrativos respectivos, de forma independiente.</p>
Normativa aplicable a las infracciones continuadas (Fundamento 6.33)	<p>El tipo infractor para aplicarse en este tipo de infracciones continuadas debe regirse por lo dispuesto en la normativa vigente al momento de cometerse la última infracción, comprendiéndose bajo este criterio el valor de la unidad impositiva tributaria para el cálculo de la multa.</p>

2. Resolución de Sala Plena N° 11-2022-SUNAFIL/TFL:

Tema	Detalle
<p>Definición de supervisión del empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo (Fundamento 6.5.14)</p>	<p>La supervisión en la seguridad y salud en el trabajo (“SST”) constituye un concepto amplio que define a acciones significativas que posibilitan la mejora continua, siendo entonces un instrumento trascendente en el diseño, desarrollo, guía y parámetros dentro de un sistema de gestión de SST. Es decir, la “supervisión” no se reduce a la figura de un personal (“supervisor”) cuya función en concreto sea la de realizar la labor de ejecutar dichas acciones de control (“supervisar”).</p> <p>El concepto, en realidad, alude a los procedimientos y métodos diseñados y establecidos por el empleador —deudor de seguridad— para medir, recopilar y prevenir con ello los riesgos y peligros en el trabajo. Dicha metodología y procedimientos deben ser comprobables por la inspección del trabajo a través del deber de colaboración y el ejercicio de las facultades de la inspección del trabajo.</p>
<p>Materia sancionable por el inspector (Fundamentos 6.5.15 y 6.5.16)</p>	<p>Lo que es objeto de sanción para la administración, en relación con el deber de supervisión en materia de SST, es la ausencia de este complejo y estructural esquema y/o diseño que conlleva la supervisión en materia de seguridad, cuya responsabilidad recae en el empleador, el cual debe llevar y estructurar el mismo, además de verificar su cumplimiento y medir sus resultados. Por lo anotado, la administración debe diferenciar:</p> <p>(i) La falta de conocimiento de los trabajadores sobre el riesgo; y, (ii) La ausencia de supervisión.</p> <p>Si bien ambos conceptos se complementan en la estructura de la SST; no obstante, constituyen supuestos disímiles. La primera está orientada a la falta de formación e información de los trabajadores sobre los peligros y riesgos en la prestación de servicios, y la segunda, a la carencia de un sistema o medio de supervisión por parte del empleador.</p>

3. Resolución de Sala Plena N° 12-2022-SUNAFIL/TFL:

Tema	Detalle
<p>Protección a la madre gestante (Fundamentos 6.1.15, 6.1.16 y 6.1.17)</p>	<p>Nuestro ordenamiento constitucional contempla una tutela reforzada en favor de las mujeres gestantes en el ámbito laboral. Dicha tutela reforzada, entre otros aspectos, exige brindarles estabilidad y seguridad laboral durante el periodo de gestación y lactancia. Así, en virtud de una interpretación tuitiva de los derechos de las mujeres, se presume que la garantía se extiende a toda trabajadora del sector público o del sector privado que se encuentre en tal situación, independientemente del régimen laboral al que pertenezca, pues la Constitución -en tanto norma suprema del Estado- irradia sus efectos normativos a todos los espacios de interacción laboral, sin excepción alguna.</p> <p>La protección a la madre gestante señalada no está condicionada a la comunicación previa al empleador, siendo suficiente demostrar el estado de gestación para que opere el “fuero maternal”, el cual impide al empleador poner fin al contrato unilateralmente, salvo causa justa debidamente contemplada en nuestro ordenamiento jurídico.</p> <p>Por tal motivo, acreditado el estado de gravidez de la mujer gestante, se concluye que el despido, terminación o no renovación de contrato que origine la culminación de la relación laboral es injustificado, salvo que el empleador demuestre la existencia de una causa distinta para poder fin a la relación laboral.</p>

<p>Presunción de despido (Fundamento 6.1.18 y 6.1.19)</p>	<p>En los casos en que, por despido, terminación o no renovación de contrato de trabajo a causa o con ocasión de encontrarse en estado de embarazo, por hostigamientos o cualquier otro acto de amedrantamiento que tenga por objeto la renuncia de una trabajadora embarazada, deberá presumirse que se trata de un despido, generando así una situación de discriminación por razón de sexo y condición de gestante.</p>
<p>Extensión de la protección hasta el periodo de permiso de lactancia (Fundamento 6.1.20)</p>	<p>La extensión de la protección contra el despido, terminación o no renovación de contrato de trabajo por el estado de embarazo de una trabajadora deberá ser hasta que culmine el periodo de permiso de lactancia reconocido por la Ley N° 27240 – Ley que otorga permiso para lactancia materna (hasta que el menor hijo cumpla un año), en tanto la madre aún acarrea las consecuencias biológicas de su embarazo en el ámbito laboral, y esta obligación maternal bajo ningún motivo puede implicar una amenaza a sus derechos.</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 20 de noviembre de 2022, se encuentran vigentes los precedentes administrativos antes mencionados.

Encuentra el texto completo de los referidos pronunciamientos en el siguiente [enlace](#).

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