

Precedentes administrativos de Observancia Obligatoria y principales resoluciones del Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) publicados durante el año 2022

A escasos días de culminar el 2022, consideramos oportuno recordar los principales alcances e implicancias de los Precedentes de Observancia Obligatoria emitidos por el TFL durante el presente año, así como analizar cinco (5) de las más importantes resoluciones emitidas por el TFL:

Materia	Título	Resolución No.	Principal pronunciamiento	Link de acceso
Relaciones laborales	Facultad del inspector para ingresar a las empresas inspeccionadas	Resolución de Sala Plena 1-2022-SUNAFIL/TFL (Precedente administrativo)	El TFL estableció que, de acuerdo con lo previsto en la Ley General de Inspección del Trabajo, los inspectores se encuentran facultados a entrar libremente a cualquier hora del día o de la noche y sin previo aviso, en todo centro de trabajo. No obstante, las visitas deben de realizarse siguiendo el principio de razonabilidad, especialmente cuando se llevan a cabo en horario nocturno.	ENLACE
	Imposibilidad acreditada de cumplir obligaciones económicas	Resolución de Sala Plena 2-2022-SUNAFIL/TFL (Precedente administrativo)	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 en el marco de una inspección a fin de que efectúen el desembolso de pagos debidos.	ENLACE

	Supuestos de improcedencia de un recurso de revisión	Resolución de Sala Plena 3-2022-SUNAFIL/TFL <u>(Precedente administrativo)</u>	<p>El TFL señaló que se declarará la improcedencia del recurso de revisión en los siguientes supuestos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuando el acto impugnado no corresponda a resoluciones de segunda instancia que se pronuncian sobre la imposición de sanciones. - Cuando la infracción materia de sanción que se impugna no esté tipificada como muy grave en el Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo. - Cuando el recurso de revisión no se sustente en la inaplicación, o aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral, o en el apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria emitidos por el TFL. 	ENLACE
	Implementación de centros de pernocte	Resolución de Sala Plena 4-2022-SUNAFIL/TFL <u>(Precedente administrativo)</u>	<p>El TFL precisó que las medidas adoptadas por los empleadores frente al riesgo de contagio por la COVID-19 deberán de ser implementadas bajo parámetros de control amplio, tanto para el sector público como privado. En ese sentido, se deberá de considerar lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El cumplimiento del test de protección de la jornada máxima de trabajo para los trabajadores mineros establecida en la resolución aclaratoria de la Sentencia de Tribunal Constitucional recaída en el expediente 4635-2004-AA/TC y lo contemplado en la Resolución de Sala Plena N° 1-2021-SUNAFIL/TFL. - La duración de la emergencia sanitaria decretada por el Estado peruano, la cual constituye una situación excepcional y conforme al nivel de restricciones generales o específicos que sean relevantes para el caso, conforme al marco legal y las condiciones dadas en el ámbito geográfico y socioeconómico en el que las medidas adoptadas se produzcan 	ENLACE

	Criterios para determinar las sanciones en un acta de infracción	Resolución de Sala Plena 5-2022-SUNAFIL/TFL <u>(Precedente administrativo)</u>	El Tribunal estableció los siguientes criterios para determinar correctamente las normas sancionadoras en el acta de infracción: - El nexo causal es el elemento gravitante para determinar la responsabilidad del empleador en los tipos sancionadores. - Por cada oportunidad en la cual se identifique un nexo causal que haya originado el accidente de trabajo, se deberá de imponer una sanción.	ENLACE
	Principio de primacía de la realidad (alcance)	Resolución de Sala Plena 6-2022-SUNAFIL/TFL <u>(Precedente administrativo)</u>	El principio de primacía de realidad tiene la virtud de proporcionar al órgano administrativo, dentro de un procedimiento sancionador, una importante herramienta conceptual, orientada a superar formalidades con las que eventualmente se hubiere revestido un acto jurídico laboral para encontrar el trasfondo de la verdadera naturaleza de la relación laboral entre el sujeto inspeccionado y el trabajador o trabajadores afectados. El principio de primacía de la realidad descarta las actitudes que en fraude a la ley hubieren podido consumarse, incluso con aceptación del trabajador.	ENLACE
	Función de la inspección frente a una solicitud de suspensión perfecta de labores (SPL)	Resolución de Sala Plena 7-2022-SUNAFIL/TFL <u>(Precedente administrativo)</u>	El TFL determinó que 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 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.	ENLACE
	Descanso semanal obligatorio	Resolución de Sala Plena 8-2022-SUNAFIL/TFL <u>(Precedente administrativo)</u>	El Tribunal señaló que el descanso semanal obligatorio debe asignarse preferentemente el 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.	ENLACE

	Protección a la madre gestante	Resolución de Sala Plena 12-2022-SUNAFIL/TFL <u>(Precedente administrativo)</u>	<p>El TFL determinó que la protección a la madre gestante 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 la Ley. Cabe resaltar que la protección se extiende a favor de la madre gestante hasta el periodo de lactancia.</p> <p>En ese sentido, 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 poner fin a la relación laboral.</p>	ENLACE
Relaciones colectivas de trabajo	Representatividad y efectos del convenio colectivo a nivel de empresa	Resolución Sala Plena 9-2022-SUNAFIL/TFL <u>(Precedente administrativo)</u>	<p>El inspector de trabajo determinó que la empresa extendió los beneficios pactados por convención colectiva a trabajadores no sindicalizados, promoviendo la no afiliación y la desafiliación sindical. Al respecto, el TFL señaló lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un sindicato que afilia a la mayoría absoluta de los trabajadores tiene facultades para negociar por todas las personas comprendidas en 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). - 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. 	ENLACE
Procedimiento administrativo sancionador	Acumulación de procedimientos administrativos sancionadores	Resolución Sala Plena 10-2022-SUNAFIL/TFL <u>(Precedente administrativo)</u>	<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 suprarregional, cada Intendencia Regional debe evaluar su propia competencia conforme con la legislación aplicable y proseguir con los procedimientos administrativos respectivos, de forma independiente.</p>	ENLACE

<p>Seguridad y Salud en el Trabajo</p>	<p>Definición de supervisión del empleador en materia de SST</p>	<p>Resolución de Sala Plena 11-2022-SUNAFIL/TFL (Precedente administrativo)</p>	<p>El TFL señaló que el concepto de “supervisión” en seguridad y salud en el trabajo 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 efectiva en SST no se reduce a la figura de un trabajador que ocupa el cargo de supervisor, cuya función sea la de realizar la labor de ejecutar dichas acciones de control y supervisión.</p> <p>El concepto, en realidad, alude a los procedimientos y métodos diseñados y establecidos por el empleador 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>ENLACE</p>
<p>Principios del Procedimiento Administrativo Sancionador</p>	<p>Afectación del principio non bis in ídem</p>	<p>Resolución de Sala Plena 13-2022-SUNAFIL/TFL (Precedente administrativo)</p>	<p>El TFL determinó que se configura la afectación del principio non bis in ídem en los siguientes supuestos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La identidad subjetiva, que consiste en que ambas pretensiones punitivas sean ejercidas contra el mismo administrado; - La identidad de hecho u objetiva, que consiste en que la conducta incurrida por el administrado debe ser la misma en ambas pretensiones punitivas, bajo los mismos criterios de objetivación (el acto reprochado, durante el mismo periodo fiscalizado); y - La identidad de fundamento, que consiste en que el bien jurídico protegido y los intereses tutelados por las distintas normas sancionadores sean los mismos. 	<p>ENLACE</p>
<p>Relaciones laborales</p>	<p>Negativa del trabajador a realizarse exámenes médicos</p>	<p>Resolución 128-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala</p>	<p>El empleador otorgó licencias con goce de haber a un trabajador desde el año 2010 al 2015, con la finalidad de que no realice labor efectiva alguna, debido a su estado de salud y las normas de seguridad y salud en el trabajo. El trabajador se negó a realizarse los exámenes médicos como medida previa para que se le asigne actividades y/o funciones con las restricciones de su salud.</p> <p>Al respecto, TFL señaló que, para calificar una conducta como un acto de hostilidad, se debe constatar el nivel de arbitrariedad; es decir, la falta de</p>	<p>ENLACE</p>

			razonabilidad de la decisión del empleador sobre las condiciones de trabajo, con la finalidad de causar perjuicio al trabajador. En ese sentido, el TFL concluyó que el empleador no cometió actos de hostilización dado que existió una conducta obstruccionista del propio trabajador que originó que el trabajador no pueda ser reincorporado efectivamente efectiva a su puesto de trabajo.	
	Pronunciamiento por parte de la SUNAFL ante la presentación de descargos extemporáneos	Resolución 156-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala	Luego de las actuaciones inspectivas por parte de los inspectores, el TFL concluyó que los inspectores de trabajo no garantizaron el derecho de defensa de un empleador toda vez que la autoridad inspectiva no se pronunció sobre los descargos extemporáneos presentados por el sujeto inspeccionado. Asimismo, el TFL indicó que, si el administrado no realiza actuación alguna o no presenta sus descargos, la Autoridad se encuentra prohibida en interpretar dicha omisión como una aceptación tácita de los hechos imputados por la SUNAFIL.	ENLACE
	Cuadro de categorías y funciones	Resolución 524-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala	El inspector determinó que el cuadro de categorías y funciones no contenía la información mínima establecidos en las disposiciones de la Ley, en la medida que no se detallaban los puestos de trabajo, no se describía de manera general las características de los puestos de trabajo que justificaban su agrupación en cada categoría y no existía un orden y/o jerarquización de las categorías.	ENLACE
	El esquirolaje interno afecta el derecho a huelga	Resolución 874-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala	El inspector de trabajo determinó que el empleador incurrió en infracción, toda vez que dispuso que dos trabajadores no sindicalizados reemplazaran al trabajador que acató la huelga. Si bien mediante Resolución N° 717-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, el TFL señaló que el ordenamiento jurídico no ha tipificado al esquirolaje interno como una conducta sancionable, mediante la presente Resolución, el TFL alegó que el esquirolaje interno sí califica como una conducta prevista y sancionable por el artículo 25.9 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.	ENLACE
Procedimiento disciplinario	Plazo para que el trabajador formule sus descargos frente a suspensiones	Resolución 379-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala	El TFL señaló que el empleador debió otorgar un plazo específico para que el trabajador presente sus descargos contra la sanción de suspensión sin goce de haberes que le fue impuesta.	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