

Jurisprudencia administrativa no vinculante: 5 resoluciones más relevantes del TFL en el 2023

Materia	Breve Resumen	Link de acceso
Hostigamiento sexual Resolución 74-2023-SUNAFIL/ TFL-Primera Sala	El TFL cuestionó la decisión final de la Oficina de Recursos Humanos de la Empresa, ya que consideró que, pese a que el Comité contaba con medios de prueba que demostraban el acto de hostigamiento sexual, el empleador concluyó que no existió un acto de hostigamiento sexual y no propuso la sanción respectiva. Según el TFL, la Empresa tuvo pleno conocimiento del proceder y de la decisión fuera del marco legal del Comité, por lo que el empleador se encontraba facultada para acoger la propuesta del citado Comité o plantear una diferente.	ENLACE
Accidente de trabajo Resolución 336-2023-SUNAFIL /TFL-Primera Sala	El Tribunal consideró que, si bien los hechos calificaron como un accidente de trabajo, fue el comportamiento de un tercero que, al realizar una actividad extraordinaria o imprevisible, originó el accidente. En esa línea, el TFL consideró que, si bien en el IPERC del empleador no se consignó el peligro "accidente causado por tercera persona", no se identifica que la audiencia de la implementación de dicho peligro en la matriz sea la causa del accidente de trabajo, no habiéndose acreditado el nexo causal entre el accidente y la falta de identificación del peligro.	ENLACE

<p>Descanso vacacional Resolución N° 527-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala</p>	<p>El TFL validó el uso de una plataforma virtual a través de la cual se concretaba los acuerdos de adelanto o fraccionamiento de vacaciones, ya que dicho medio aseguraba que la manifestación de voluntad del trabajador no se encuentre viciada por vicio, dolo o intimidación, y que el goce de las vacaciones ha precedido un acuerdo plasmado en la solicitud que presenta el trabajador y en la respuesta del área de Recursos Humanos a través de la misma plataforma.</p> <p>El TFL consideró que el avance y el uso de los programas informáticos es cada vez mayor y simplifican aún más el acceso a la información y la toma de decisiones. Sin embargo, estableció que es responsabilidad del empleador utilizarlos garantizando los derechos de los trabajadores y en estricta observancia de la legislación vigente.</p>	<p>ENLACE</p>
<p>Trabajadores part time Resolución N° 826-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala</p>	<p>Se precisó que los trabajadores a tiempo parcial deben gozar de vacaciones por, al menos, seis días laborables en el año.</p>	<p>ENLACE</p>
<p>Uso del celular en horario laboral Resolución 1020-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala</p>	<p>El empleador sancionó a un trabajador por haber utilizado el celular durante una reunión del Sub Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo a pesar de que conocía el reglamento interno de trabajo que prohibía su uso. Por su parte, el TFL determinó que la sanción no resultaba razonable ni congruente, pues el empleador no demostró que el uso del celular durante la sesión del Sub Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo afectó la seguridad y salud en el trabajo y confidencialidad industrial.</p>	<p>ENLACE</p>

Cristina Oviedo
coa@prcp.com.pe

SOCIA

VER PERFIL



Brian Ávalos
bar@prcp.com.pe

SOCIO

VER PERFIL

