

TFL: Precedentes de observancia obligatoria del 2023

Materia	Principales alcances del pronunciamiento	Link de acceso
<p>Principios del procedimiento administrativo sancionador</p> <p>Resolución de Sala Plena 1-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala</p>	<p>Principio de licitud y verdad material</p> <p>Frente a la ocurrencia de alguna infracción a la normativa sociolaboral, la Administración debe determinar el cumplimiento del principio de verdad material, pues se deberá de acreditar fehacientemente los hechos. En ese sentido, la autoridad administrativa competente deberá de verificar suficientemente los hechos que sirven de motivo para sus respectivas decisiones, tales como la determinación de multa u obligaciones al sujeto inspeccionado.</p>	<p>ENLACE</p>

<p>Obligaciones del sujeto inspeccionado</p> <p>Resolución de Sala Plena 2-2023-SUNAFIL/TFL</p>	<p>Responsabilidad del administrado de consignar sus datos en la casilla electrónica y actos de hostilidad</p> <p>En el supuesto de que, luego de la consulta con la Oficina General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones de la SUNAFIL se verifica que la fecha de ingreso del usuario de la casilla electrónica es previa o simultáneo al requerimiento de información efectuado por el inspector de trabajo, y pese a ello el empleador no cumplió con registrar sus datos de contacto respectivos, constituiría una responsabilidad administrativa plausible de sanción.</p> <p>Por otro lado, el TFL determina que existen actos de hostilidad cuando el empleador aplica medidas disciplinarias a los trabajadores sin haberse seguido un procedimiento que cumpla con los derechos fundamentales a la defensa, al debido proceso o al derecho a la prueba.</p>	<p>ENLACE</p>
<p>Desnaturalización de contrato a tiempo parcial</p> <p>Resolución de Sala Plena 3-2023-SUNAFIL/TFL</p>	<p>Desnaturalización del contrato de trabajo a tiempo parcial y el trabajo en sobre tiempo</p> <p>No cualquier contrato de trabajo por debajo de una jornada a tiempo completo se califica como contrato a tiempo parcial, por lo que, a partir de las 4 horas de jornada efectivamente laboradas, el trabajador gozará de todos los beneficios laborales correspondientes (CTS, gratificaciones, vacaciones, entre otros). En ese sentido, se considerará desnaturalizado un contrato de trabajo a tiempo parcial cuando no se cumple con la jornada laboral (menos de cuatro horas de jornada diaria).</p> <p>Respecto a la generación de horas extras dentro de una jornada menor a 4 horas se ha determinado que deberá de ser evaluado de manera rigurosa, pues, de no ser de ocurrencia excepcional, se observaría un fraude a la ley.</p>	<p>ENLACE</p>
<p>Libertad sindical</p> <p>Resolución de Sala Plena 4-2023-SUNAFIL/TFL</p>	<p>Validez de cláusula pactada con sindicato minoritario</p> <p>Con relación a la validez de la cláusula celebrada por un sindicato minoritario con el empleador a efectos de extender ciertos beneficios económicos es necesario analizar si el sindicato pactante puede celebrar un acuerdo para autorizar o reconocer que el empleador tiene la facultad de pactar ciertas condiciones salariales entre afiliados a su organización, afiliados a otras organizaciones y no sindicalizados. En esa línea, el acuerdo podría tener un efecto antisindical si es que existe otra organización sindical minoritaria o si es que se estuviera formando un sindicato.</p>	<p>ENLACE</p>

<p>Prevención de riesgos laborales</p> <p>Resolución de Sala Plena 5-2023-SUNAFIL/TFL</p>	<p>Deber de prevención</p> <p>De acuerdo con la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, es el empleador quien deberá de garantizar en las instalaciones del centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar tanto de los trabajadores como aquellas personas que, teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de trabajo.</p> <p>En esa línea, la obligación de prevención no solo incumbe al empleador directo del trabajador que resulte afectado por el incumplimiento a la normativa de seguridad y salud en el trabajo, sino que se extiende a la empresa que acoge en sus instalaciones a personal directo o indirecto, así como a usuarios o visitantes.</p>	<p>ENLACE</p>
<p>Facultad de integración del TFL</p> <p>Resolución de Sala Plena 6-2023-SUNAFIL/TFL</p>	<p>Modificación del tipo infractor</p> <p>Para redirigir válidamente un procedimiento administrativo sancionador bajo un tipo diferente al definido en el recurso correspondiente, debe de encontrarse respaldado en que tal operación no afecte ni el derecho de defensa ni el debido procedimiento administrativo, siendo particularmente relevante la expresión de la justificación respectiva a través de la motivación.</p>	<p>ENLACE</p>
<p>Registro de asistencia</p> <p>Resolución de Sala Plena 7-2023-SUNAFIL/TFL</p>	<p>Debida diligencia en la implementación de un registro de asistencia</p> <p>Es deber del empleador no solo la implementación del registro de asistencia, sino también llevar a cabo el control y supervisión continua del registro, por lo que se debe de realizar las acciones necesarias para el mismo cumpla su finalidad.</p> <p>Cuando se evidencia la ausencia del registro de asistencia de uno o más trabajadores, el empleador debe actuar con la debida diligencia para garantizar su adecuada implementación a efectuados de que el registro no sufra alteraciones de ningún tipo, tal como el deterioro parcial o tal que imposibilite continuar con el registro.</p>	<p>ENLACE</p>

<p>Actuaciones inspectivas y otros</p> <p>Resolución de Sala Plena 8-2023-SUNAFIL/TFL</p>	<p>Falta de entrega de información durante requerimientos de efectuados por el inspector</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuando el sujeto inspeccionado no cumpla con la entrega de la información requerida dentro del plazo otorgado por el inspector, se sujeta a la calificación del propio inspector, quien, de acuerdo con sus facultades, podrá o no considerar la documentación remitida en función de la programación de las actuaciones inspectivas que tenga a cargo. • Por otro lado, el TFL señaló que no es viable invocar el establecimiento de una la jornada acumulativa por encima del test constitucional de la jornada atípica o acumulativa en el sector minero, establecido en el Expediente N° 4635-2004-AA/TC y su aclaratoria, ni en el estado actual ni en los expedientes de fiscalización que datan de etapas en donde las condiciones referidas en los considerandos precedentes no se cumplan, tal y como se detalló en el fundamento 6.8 de la Resolución N° 123-2022-SUNAFIL/TFL. 	<p>ENLACE</p>
<p>Medida inspectiva de requerimiento</p> <p>Resolución de Sala Plena 9-2023-SUNAFIL/TFL</p>	<p>Elementos de la medida inspectiva de requerimiento</p> <p>La medida inspectiva de requerimiento deberá de contener un mandato claro y su entendimiento debe regirse por la razonabilidad, el deber de colaboración y la buena fe procedimental. En ese sentido, la medida inspectiva de requerimiento deberá de cumplir con señalar los siguientes elementos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <u>Ámbito subjetivo</u>: Debe individualizar a los trabajadores afectados por el incumplimiento imputado al sujeto inspeccionado. <u>Ámbito objetivo</u>: Se debe identificar la afectación resultante de un comportamiento imputable al empleador y establecer cómo es que debe cumplirse dicha medida, y que acciones deberá de realizar el sujeto inspeccionado. 	<p>ENLACE</p>
<p>Registro de asistencia</p> <p>Resolución de Sala Plena 10-2023-SUNAFIL/TFL</p>	<p>No contar con el registro de asistencia constituye una infracción insubsanable</p> <p>El hecho de no contar con el registro de asistencia constituye una infracción insubsanable, pues no permite retrotraer el tiempo registrado (o el que se hubiera trabajado y no se haya registrado) a una verdad comprobable. En ese sentido, el registro de asistencia constituye una obligación legal del empleador al que la norma reserva una serie de características que debe cumplir para considerarlo válido.</p>	<p>ENLACE</p>

<p>Requerimientos de información</p> <p>Resolución de Sala Plena 12-2023-SUNAFIL/TFL</p>	<p>Carga probatoria de la inspección de trabajo</p> <p>Cuando el inspector de trabajo emita un primer requerimiento de información por medio de los sistemas de comunicación y no ha obtenido por parte del sujeto inspeccionado, se deberá de considerar efectuar alguna otra modalidad de actuación inspectiva, tal como una visita de inspección o una comparecencia.</p> <p>Adicionalmente a ello, siempre que sea razonable, el inspector podrá considerar la posibilidad de comunicarse con el sujeto inspeccionado a través de la vía telefónica, mensajes de texto, mensajería instantánea, entre otros. Por el contrario, en el supuesto de que el inspector no opte otras alternativas de comunicación con el sujeto inspeccionado, resultará difícil la concreción de la finalidad de la inspección.</p>	<p>ENLACE</p>
<p>Discriminación</p> <p>Resolución de Sala Plena 14-2023-SUNAFIL/TFL</p>	<p>Diferencia de la sanción entre la discriminación basada en motivos prohibidos y otros</p> <p>Se establece como criterio vinculante que los casos de discriminación salarial que se basen comprobadamente en motivos prohibidos bajo actos u omisiones de discriminación directa o indirecta deben ser tratados con la regla punitiva referida para el cálculo de una sanción mayor.</p> <p>En cambio, los atentados contra el principio de igualdad, que sean determinados sin que se compruebe la discriminación directa o indirecta por motivos prohibidos, como, por ejemplo, el injustificado trato desigual salarial entre dos homólogos debe sancionarse invocando solamente el artículo 25.17, calculándose la sanción con remisión a la tabla de multas contemplada en el inciso 48.1 del artículo 48° del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo.</p>	<p>ENLACE</p>
<p>Contratación a plazo fijo</p> <p>Resolución de Sala Plena 15-2023-SUNAFIL/TFL</p>	<p>Causa objetiva en las prórrogas y/o renovaciones de los contratos modales</p> <p>Las prórrogas y/o renovaciones de los contratos de trabajo, mediante la suscripción de adendas, solo pueden remitirse o replicar la misma causa objetiva que justifique la contratación modal, descrita en los contratos de trabajo primigenios, sin pretender precisar o aclarar que el contrato es, en realidad, temporal. Por ello, la celebración de una adenda, prórroga, renovación o similar documento contractual no puede ser entendida como un mecanismo de subsanación ante la ausencia de la declaración de la causa objetiva o de falta de explicación adecuada o suficiente que haya debido establecerse en el primer contrato sujeto a modalidad.</p> <p>Si el inicio de la relación laboral se realizó al amparo de un contrato modal en el que no se haya especificado la causa objetiva que justifique dicha contratación, aquella tendrá naturaleza indeterminada.</p>	<p>ENLACE</p>

El tiempo utilizado para el cambio de vestimenta y jornada de trabajo

Resolución de Sala Plena 16-2023-SUNAFIL/TFL

El tiempo utilizado para el cambio de vestimenta forma parte de la jornada de trabajo

El TFL considera que el tiempo utilizado para el cambio de uniforme de trabajo y/o ponerse los elementos de seguridad, en general, requeridos para el cumplimiento de sus funciones y que realizan en el centro laboral, formarían parte de la jornada de trabajo cuando constituyan una obligación para el trabajador, en virtud de alguna o algunas de las siguientes causas:

- a. Que el uso de tales implementos obedezca a una obligación consignada en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, política escrita o a través de una orden verbalmente impartida.
- b. Que el uso del uniforme de trabajo sea exigido por el empleador por razones de imagen corporativa, atención al público, requerimiento de clientes, etc.

Que se puedan desplegar medidas disciplinarias con relación al comportamiento consistente en registrar el tiempo de trabajo ya portando el uniforme de trabajo.

[ENLACE](#)

Cristina Oviedo
coa@prcp.com.pe
SOCIA

VER PERFIL



Brian Ávalos
bar@prcp.com.pe
SOCIO

VER PERFIL

