



El día de ayer, 5 de junio de 2024 se publicó la Resolución de Sala Plena 11-2024-SUNAFIL/TFL, a través de la cual el Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) estableció como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos 6.11, 6.12, 6.14, 6.24 y 6.35.

A continuación, describimos los principales alcances de los referidos precedentes:

**Payet
Rey
Cauvi
Pérez**

LEXL@BORAL

Nuevos precedentes administrativos de observancia obligatoria del Tribunal de Fiscalización Laboral

TEMA	DETALLE
<p>Marcación ex post del horario de trabajo</p>	<p>La marcación ex post del horario de trabajo no implica que, de forma necesaria, deba concluirse que se ha vulnerado el contenido imperativo de las obligaciones de registro ordenadas al empleador en el Decreto Supremo 4- 2006-TR. En efecto, en ejercicio de su facultad fiscalizadora, el empleador puede determinar qué trabajadores han incumplido el deber de completar el registro diario y ordenar las rectificaciones correspondientes, bajo el principio de razonabilidad y proporcionalidad, dentro de una inmediatez exigible que denote un comportamiento diligente respecto del deber jurídico establecido por la legislación laboral.</p>
<p>Deber de motivación en las Resoluciones de la SUNAFIL y principio de licitud</p>	<p>La resolución impugnada no contiene razones suficientes por las que se establezca que las "omisiones" en el registro no puedan ser "justificadas" por medio de un mecanismo digital como el implementado por el empleador para gestionar sus relaciones laborales.</p> <p>Si fuera el caso que la SUNAFIL considere que ello infringe alguna norma legal, debe motivar el por qué el uso de este recurso tecnológico resulta insuficiente para los fines normativamente impuestos sobre el registro del ingreso y salida de los trabajadores, el control del tiempo de trabajo y el respeto del tiempo de descanso del personal.</p> <p>Las instancias del sistema responsables de la tramitación del procedimiento administrativo sancionador deben garantizar que la motivación comprenda todas las alegaciones de los administrados que resulten pertinentes para el análisis material y formal de la imputación efectuada (pudiendo descartarse argumentos temerarios, de mala fe o meramente insustanciales), lo que resulta necesario para una valoración adecuada de los fundamentos de hecho y de derecho en un caso particular.</p> <p>Asimismo, es preciso sustentar adecuadamente la aplicación, interpretación o integración normativa que corresponda a la absolución de las alegaciones planteadas por los administrados que cumplan con ser razonablemente relevantes en la discusión jurídica que un recurso administrativo o escrito de descargos pueda proponer, conforme a los precedentes o jurisprudencia constitucionalmente aplicables a cada caso.</p>

TEMA	DETALLE
Tipificación de incumplimientos sobre registro de asistencia	<p>Conforme con el principio de tipicidad es importante determinar que el tipo sancionador previsto en el numeral 25.19 del artículo 25 del RLGIT (vigente a la fecha de la comisión de las supuestas infracciones, esto es, abril-diciembre de 2020), prevé taxativamente como infracción muy grave: <i>“No contar con el registro de control de asistencia, o impedir o sustituir al trabajador en el registro de su tiempo de trabajo”</i>. Es decir, se reprime a:</p> <ol style="list-style-type: none"><li data-bbox="463 488 1200 581">i. La ausencia del mecanismo de control del tiempo de trabajo que la ley laboral ordena al empleador a implementar y llevar con diligencia;<li data-bbox="463 585 1200 739">ii. Los comportamientos fraudulentos y abusivos por los que se afecta la veracidad del tiempo de trabajo inscrito jornada tras jornada, en la que un ejercicio desviado del poder privado afecta la verdad material en un registro privado de suma importancia.



Encuentra el texto completo del referido pronunciamiento en el siguiente [enlace](#).

prcp.com.pe

Visita
nuestro blog



© 2024 Payet, Rey, Cauvi, Pérez Abogados



SOCIA

Cristina Oviedo

coa@prcp.com.pe

VER PERFIL



SOCIO

Brian Ávalos

bar@prcp.com.pe

VER PERFIL

