



El 3 de agosto de 2024 se publicaron las Resoluciones de Sala Plena 16-2024-SUNAFIL/TFL y 17-2024-SUNAFIL/TFL, a través de las cuales el Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) estableció precedentes administrativos de observancia obligatoria.

**Payet
Rey
Cauvi
Pérez**

Lexl@boral

Nuevos precedentes administrativos de observancia obligatoria del Tribunal de Fiscalización Laboral

A continuación, describimos los principales alcances del referido precedente:

Resolución	Detalle
<p>16-2024-SUNAFIL /TFL</p> <p>(Fundamentos 6.20, 6.21, 6.22, 6.23, 6.24, 6.25 y 6.26</p>	<p><u>Mala fe procedimental</u></p> <p>Los administrados deben actuar respetando las garantías del debido procedimiento y utilizar los recursos administrativos dispuestos en la ley, para esclarecer la verdad material en el procedimiento, no siendo coherente con este principio, la presentación de medios probatorios que, por el contrario, en lugar de fundamentar sus recursos, se presentan con la finalidad de dilatar el procedimiento y conteniendo datos que no se sujeten a lo afirmado en sus escritos impugnatorios, exigiendo a la Administración una mayor cantidad de tiempo para analizar el caso concreto, con el fin de verificar si finalmente, esos documentos desestiman o no la conducta infractora.</p> <p><u>Vulneración al principio de presunción de veracidad</u></p> <p>Se demuestra una vulneración al principio de presunción de veracidad, cuando se procura corregir o modificar sus declaraciones realizadas frente al inspector de trabajo, para luego, mediante su recurso de reconsideración y con los documentos presentados como supuestas pruebas nuevas, tratar de acreditar lo contrario de lo declarado. Si bien este principio admite prueba en contrario, ello no quiere decir que el administrado va a presentar cualquier tipo de medio probatorio que no demuestre sus argumentos o afirmaciones.</p> <p><u>Notificación al Colegio de Abogados</u></p> <p>En los casos que se advierta que los administrados han presentado medios probatorios, bajo el amparo de que constituyen nueva prueba o que estos desestimarían la conducta imputada, pero que, en realidad no cumplen con dicha finalidad, se considerará que este administrado ha incurrido en un acto de mala fe procedimental. Estos casos serán puestos en conocimiento del Colegio de Abogados respectivo, a fin de que este gremio profesional adopte las acciones que correspondan en el marco de sus competencias.</p>

<p>16-2024-SUNAFIL /TFL</p> <p>(Fundamentos 6.20, 6.21, 6.22, 6.23, 6.24, 6.25 y 6.26</p>	<p><u>Prestación de labores durante descanso por maternidad</u></p> <p>Resulta contrario a la finalidad de la regulación del descanso por maternidad, y a las bases constitucionales del mismo, convalidar un acuerdo donde se establezca que el tiempo trabajado durante la licencia por maternidad se compensarán como horas extras.</p>
<p>17-2024-SUNAFIL /TFL</p> <p>(Fundamentos 6.28, 6.29, 6.30 y 6.39)</p>	<p><u>Debida motivación en el análisis de licitud del ejercicio del <i>ius variandi</i></u></p> <p>No todo cambio en las condiciones de trabajo implica prima facie un comportamiento hostil del empleador susceptible de responsabilidad administrativa. Para calificar un ejercicio del <i>ius variandi</i> como un acto hostil, es necesario, que la inspección de trabajo y el órgano administrativo a cargo del procedimiento sancionador realicen una adecuada motivación que desvirtúe el principio de presunción de licitud del sujeto inspeccionado.</p> <p>De allí que resulte necesario una motivación y fundamentación con sustento debido, recogido en el procedimiento inspectivo y/o sancionador que acredite la realización de la supuesta presión que haya nulificado la voluntad del trabajador o trabajadores y, como consecuencia, implique un acto hostil; por lo que, el solo alegato del denunciante, supuestamente, afectado no será suficiente para ello.</p>

Encuentra el texto completo de los referidos pronunciamientos en el siguiente [link](#):

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

