



SUNAFIL

SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE
FISCALIZACIÓN
LABORAL

**COMPENDIO
DE
PRECEDENTES DE
OBSERVANCIA
OBLIGATORIA**

(AGOSTO 2021 – ABRIL 2024)

**Tribunal de Fiscalización
Laboral**

INTRODUCCIÓN

El Tribunal de Fiscalización Laboral (en adelante, TFL), de conformidad con lo dispuesto por su reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2017-TR, resuelve como última instancia administrativa los procedimientos ante la interposición de recursos de revisión contra las resoluciones de segunda instancia emitida por autoridades del Sistema de inspección del trabajo.

Adicionalmente, el TFL presenta como una de sus competencias la emisión de resoluciones que constituyen precedente de observancia obligatoria que interpretan el sentido de la legislación bajo su competencia, con la finalidad de alcanzar una adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral y la uniformidad de los pronunciamientos

Esta potestad recae en la Sala Plena del TFL, la cual emite precedentes de observancia obligatoria para las entidades del Sistema de Inspección de Trabajo, siempre que así se precisen expresamente y no contravengan lo dispuesto por una norma con rango de ley o decreto supremo.

Así, desde la instalación del TFL, ocurrida el 29 de marzo de 2021, hasta la fecha, su Sala Plena ha emitido un total de treinta y cinco (35) resoluciones, de las cuales cuatro (4) desarrollan criterios basados en la casuística de conocimiento de la Primera Sala, abarcando diversos temas en su desarrollo. Las treinta y cuatro resoluciones restantes, por el contrario, identifican elementos de importancia en causas específicas y hacen extensibles sus alcances por la potestad antes identificada.

El presente compendio identifica y agrupa las materias desarrolladas por la Sala Plena en las resoluciones emitidas, vinculándolas de acuerdo con el desarrollo que el propio contenido de los precedentes ha ido asumiendo.

Seguidamente, desarrolla datos relevantes de dichas resoluciones de Sala Plena, agrupándolas, para finalizar en un breve recuento de las mismas.

Glosario de Términos

LGIT: Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N° 28806

TFL: Tribunal de Fiscalización Laboral de la SUNAFIL

RSP.- Resolución de Sala Plena del Tribunal de Fiscalización Laboral

RLGIT: Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 019-2006-TR

SINEL SUNAFIL: Sistema de Notificación Electrónica de la SUNAFIL.

SUNAFIL: Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

SST: Seguridad y Salud en el Trabajo

ÍNDICE

ÍNDICE TEMÁTICO	6
PRECEDENTES DE OBSERVANCIA OBLIGATORIA EMITIDOS EL 2021	10
Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SUNAFIL/TFL.....	10
Resolución de Sala Plena N° 002-2021-SUNAFIL/TFL.....	11
PRECEDENTES DE OBSERVANCIA OBLIGATORIA EMITIDOS EL 2022	14
Resolución de Sala Plena N° 001-2022-SUNAFIL/TFL.....	14
Resolución de Sala Plena N° 002-2022-SUNAFIL/TFL.....	15
Resolución de Sala Plena N° 003-2022-SUNAFIL/TFL.....	16
Resolución de Sala Plena N° 004-2022-SUNAFIL/TFL.....	17
Resolución de Sala Plena N° 005-2022-SUNAFIL/TFL.....	18
Resolución de Sala Plena N° 006-2022-SUNAFIL/TFL.....	19
Resolución de Sala Plena N° 007-2022-SUNAFIL/TFL.....	20
Resolución de Sala Plena N° 008-2022-SUNAFIL/TFL.....	21
Resolución de Sala Plena N° 009-2022-SUNAFIL/TFL.....	22
Resolución de Sala Plena N° 010-2022-SUNAFIL/TFL.....	23
Resolución de Sala Plena N° 011-2022-SUNAFIL/TFL.....	24
Resolución de Sala Plena N° 012-2022-SUNAFIL/TFL.....	25
Resolución de Sala Plena N° 013-2022-SUNAFIL/TFL.....	26
Resolución de Sala Plena N° 014-2022-SUNAFIL/TFL.....	27
PRECEDENTES DE OBSERVANCIA OBLIGATORIA EMITIDOS EL 2023	28
Resolución de Sala Plena N° 001-2023-SUNAFIL/TFL.....	28
Resolución de Sala Plena N° 002-2023-SUNAFIL/TFL.....	29
Resolución de Sala Plena N° 003-2023-SUNAFIL/TFL.....	31
Resolución de Sala Plena N° 004-2023-SUNAFIL/TFL.....	32
Resolución de Sala Plena N° 005-2023-SUNAFIL/TFL.....	33
Resolución de Sala Plena N° 006-2023-SUNAFIL/TFL.....	34
Resolución de Sala Plena N° 007-2023-SUNAFIL/TFL.....	35
Resolución de Sala Plena N° 008-2023-SUNAFIL/TFL.....	36
Resolución de Sala Plena N° 009-2023-SUNAFIL/TFL.....	39
Resolución de Sala Plena N° 010-2023-SUNAFIL/TFL.....	40
Resolución de Sala Plena N° 012-2023-SUNAFIL/TFL.....	41
Resolución de Sala Plena N° 013-2023-SUNAFIL/TFL.....	43

Resolución de Sala Plena N° 014-2023-SUNAFIL/TFL.....	44
Resolución de Sala Plena N° 015-2023-SUNAFIL/TFL.....	46
Resolución de Sala Plena N° 016-2023-SUNAFIL/TFL.....	47
PRECEDENTES DE OBSERVANCIA OBLIGATORIA EMITIDOS EL 2024.....	48
Resolución de Sala Plena N° 001-2024-SUNAFIL/TFL.....	48
Resolución de Sala Plena N° 002-2024-SUNAFIL/TFL.....	49
Resolución de Sala Plena N° 003-2024-SUNAFIL/TFL.....	50

ÍNDICE TEMÁTICO

I. INFRACCIONES A LA LABOR INSPECTIVA

1. Naturaleza Jurídica de las infracciones a la labor inspectiva:
[RSP N° 001-2021-SUNAFIL/TFL](#)
2. Ingreso del personal inspectivo a los centros de labores:
[RSP N° 001-2022-SUNAFIL/TFL](#)
3. Ingreso del inspeccionado al SINEL SUNAFIL de manera previa o simultánea al envío del requerimiento de información:
[RSP N° 002-2023-SUNAFIL/TFL](#)
4. Competencia del Tribunal de Fiscalización Laboral respecto de las medidas inspectivas de requerimiento:
[RSP N° 002-2022-SUNAFIL/TFL](#)
[RSP N° 008-2023-SUNAFIL/TFL](#)
5. Aplicación de los principios de razonabilidad y culpabilidad en la imposición de medidas de requerimiento de pago en el sector privado:
[RSP N° 002-2021-SUNAFIL/TFL](#)
[RSP N° 008-2023-SUNAFIL/TFL](#)
6. Sobre el principio de culpabilidad y disponibilidad presupuestal en las entidades públicas:
[RSP N° 002-2021-SUNAFIL/TFL](#)
[RSP N° 008-2023-SUNAFIL/TFL](#)
7. Tipificación de la conducta derivada de la falta de entrega de información oportuna:
[RSP N° 001-2021-SUNAFIL/TFL](#)
[RSP N° 008-2023-SUNAFIL/TFL](#)
8. Formato de entrega de la información solicitada:
[RSP N° 002-2021-SUNAFIL/TFL](#)
9. Razonabilidad en el plazo otorgado para el cumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento:
[RSP N° 014-2022-SUNAFIL/TFL](#)
10. Requisitos de las medidas inspectivas de requerimiento:
[RSP N° 009-2023-SUNAFIL/TFL](#)
11. Respetto de la calificación como obstrucción a la labor inspectiva:
[RSP N° 012-2023-SUNAFIL/TFL](#)

II. RELACIONES LABORALES

Suspensión perfecta de labores

1. Bloque de legalidad de las actuaciones de la autoridad administrativa, en casos de suspensión perfecta de labores:
[RSP N° 007-2022-SUNAFIL/TFL](#)

Relaciones colectivas

1. Extensión de los beneficios de convenios colectivos minoritarios:
RSP N° 004-2023-SUNAFIL/TFL
RSP N° 009-2022-SUNAFIL/TFL
2. Falta de comunicación a los sindicatos frente al desplazamiento de personal:
RSP N° 002-2024-SUNAFIL/TFL

Remuneraciones

1. Antigüedad como criterio para el establecimiento de diferencias salariales:
RSP N° 002-2021-SUNAFIL/TFL

Regímenes especiales

1. Protección a la mujer gestante en el ámbito laboral:
RSP N° 012-2022-SUNAFIL/TFL
2. Delimitación de la aplicación de los numerales 25.22 y 25.23 del RLGIT para el sector público:
RSP N° 014-2023-SUNAFIL/TFL
3. Determinación de la causa objetiva en los contratos a plazo determinado:
RSP N° 015-2023-SUNAFIL/TFL

Jornadas y Horarios de Trabajo

1. Jornadas acumulativas bilaterales y bloque de legalidad como una medida frente a la pandemia ocasionada por el Covid-19:
RSP N° 001-2021-SUNAFIL/TFL
RSP N° 008-2023-SUNAFIL/TFL
2. Jornada máxima de trabajo:
RSP N° 008-2022-SUNAFIL/TFL
3. Jornadas de trabajo acumulativas extendidas de manera unilateral:
RSP N° 004-2022-SUNAFIL/TFL
4. Registro de asistencia de los trabajadores:
RSP N° 007-2023-SUNAFIL/TFL
RSP N° 010-2023-SUNAFIL/TFL
5. Tiempo invertido por los trabajadores para el cambio del uniforme y/o elementos de seguridad:
RSP N° 016-2023-SUNAFIL/TFL

III. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR

Exceso de punición

1. Aplicación de la sanción prevista en el numeral 25.7 del RLGIT:

RSP N° 002-2021-SUNAFIL/TFL

2. Emisión consecutiva de órdenes de inspección en el caso de infracciones continuadas:

RSP N° 010-2022-SUNAFIL/TFL

3. Aplicación de sanciones frente a actos inmediatos realizados por los Sindicatos, en defensa de la normativa sociolaboral:

RSP N° 001-2024-SUNAFIL/TFL

Del procedimiento de revisión ante el TFL

1. Improcedencia de los recursos de revisión:

RSP N° 003-2022-SUNAFIL/TFL

RSP N° 008-2023-SUNAFIL/TFL

2. Inexigibilidad de la audiencia oral ante el TFL:

RSP N° 002-2021-SUNAFIL/TFL

3. Facultades de integración del TFL:

RSP N° 006-2023-SUNAFIL/TFL

Primacía de la realidad

1. Aplicación del principio de la primacía de la realidad:

RSP N° 006-2022-SUNAFIL/TFL

2. Aplicación del principio de la primacía de la realidad en la verificación de horas extra y los contratos a tiempo parcial:

RSP N° 003-2023-SUNAFIL/TFL

Principios generales del Derecho

1. Aplicación del principio del *non bis in ídem*:

RSP N° 013-2022-SUNAFIL/TFL

2. Principio de licitud y carga de la prueba:

RSP N° 001-2023-SUNAFIL/TFL

3. Derecho a la defensa, al debido proceso o a la prueba y las medidas disciplinarias aplicadas por el empleador:

RSP N° 002-2023-SUNAFIL/TFL

4. Subsanción de infracciones

RSP N° 003-2024-SUNAFIL/TFL

Valoración de medios probatorios

1. Pruebas producidas por el empleador y su valoración por la naturaleza asimétrica de la relación laboral:

RSP N° 002-2023-SUNAFIL/TFL

IV. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Accidentes de trabajo

1. Causalidad de las infracciones a la seguridad y salud en el trabajo tipificadas en los numerales 28.10 y .28.11 del artículo 28 del RLGIT:
RSP N° 005-2022-SUNAFIL/TFL
2. Infracciones al deber de supervisión en Seguridad y Salud en el Trabajo:
RSP N° 011-2022-SUNAFIL/TFL
3. Respeto de las medidas preventivas en materia de seguridad y salud en el trabajo:
RSP N° 005-2023-SUNAFIL/TFL

PRECEDENTES DE OBSERVANCIA OBLIGATORIA EMITIDOS EL 2021

(*) [Regresar al índice](#)

Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SUNAFIL/TFL

Fecha de publicación: 08 de agosto de 2021

Asunto: Naturaleza de las infracciones a la labor inspectiva, la demora en la respuesta a un requerimiento de información efectuado por el inspector de trabajo y las jornadas acumulativas acordadas por excepción durante la pandemia de la COVID-19.

Breve resumen: La primera resolución emitida por la Sala Plena del Tribunal de Fiscalización Laboral, estableció como precedentes de observancia obligatoria criterios relacionados con las infracciones a la labor inspectiva y las jornadas acumulativas dictadas durante la pandemia ocasionada por el nuevo Coronavirus (COVID-19), frente a supuestos de coordinación con los sindicatos de las organizaciones.

Así, se reconoce que las infracciones a la labor inspectiva "...no tienen una naturaleza secundaria, adjunta ni dependiente respecto de posibles infracciones ocurridas y detectadas en la visita inspectiva referentes a aspectos sustantivos objeto de control por la inspección del trabajo." De igual modo, se establecen criterios en cuanto a la subsunción de las conductas derivadas de la falta de atención de los requerimientos de información y su tipificación bajo el numeral 46.3 del artículo 46, o el 45.2 del artículo 45 del RLGIT, los cuales serían posteriormente precisados mediante la Resolución de Sala Plena N° 008-2023-SUNAFIL/TFL.

Asimismo, se propone un alcance inicial frente a aquellos supuestos de jornadas acumulativas dictadas durante la pandemia ocasionada por el nuevo Coronavirus (COVID-19), frente a supuestos de coordinación con los sindicatos, con la finalidad de evitar el contagio de dicha enfermedad bajo la adopción de jornadas atípicas, no siendo aplicable a estos supuestos específicos lo establecido por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 4635-2004-AA/TC y su aclaratoria; precisándose posteriormente mediante la Resolución de Sala Plena N° 008-2023-SUNAFIL/TFL que la invocación de este criterio excepcional responde a un espacio temporal muy limitado, no siendo abierta su invocación a otros supuestos.

Resolución:

https://drive.google.com/file/d/1DFqBCKO71y6amOI3f1W19f50_ILpdG4e/view?usp=share_link

Fecha de publicación: 18 de noviembre de 2021

Asunto: Precedentes administrativos sobre el exceso de punición en el numeral 25.7 del artículo 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, sobre la antigüedad para establecer diferencias salariales, sobre el formato o modalidad de entrega de documentación laboral objeto de una medida de requerimiento de información, sobre la inexigibilidad de la audiencia oral ante la instancia de revisión, sobre los principios de razonabilidad y culpabilidad en la imposición de medidas de requerimiento de pago ante la imposibilidad acreditada de cumplir obligaciones económicas a empresas del sector privado y sobre el principio de culpabilidad y disponibilidad presupuestal de entidades públicas, en el marco del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR.

Breve resumen: El segundo Acuerdo Plenario emitido por la Sala Plena del Tribunal de Fiscalización Laboral estableció criterios vinculantes respecto al desarrollo de seis (6) temas relacionados al exceso de punición en el numeral 25.7 del artículo 25 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, la antigüedad para el establecimiento de diferencias salariales, la modalidad de entrega de la información solicitada, la inexigibilidad de la audiencia oral, los principios de razonabilidad y culpabilidad en la imposición de medidas de requerimiento de pago, y el principio de culpabilidad y disponibilidad presupuestal de entidades públicas, conforme al siguiente detalle:

Tema: Sobre el exceso de punición en el numeral 25.7 del artículo 25 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR

La Sala considera que las sanciones previstas en el numeral 25.7¹ del artículo 25 de la norma en mención deberá ser reservada únicamente para las peores formas de trabajo infantil, conforme lo establece el Convenio número 182 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como para las afectaciones de los derechos sustantivos de los menores de edad, de acuerdo con nuestra legislación nacional.

Esto en base al conocimiento que tuvo la Sala Plena, a partir de la Resolución N° 169-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, en donde se ponderó la aplicación de dicha sanción frente a un supuesto en el cual el menor afectado laboró para la empresa inspeccionada (y posteriormente sancionada) sin contar con la autorización administrativa correspondiente, bajo el contexto de suspensión de actividades en la que se encontraba la Autoridad Administrativa de Trabajo de la zona por el riesgo de contagio provocado por el nuevo Coronavirus (COVID-19).

Así, se incurriría en un supuesto de exceso de punición si por las condiciones de cada caso en particular (como las fallas formales referidas al procedimiento de autorización ante la Autoridad Administrativa de Trabajo), se aplica el tipo sancionador sin contemplar el contexto de ocurrencia de la infracción, bajo los principios de razonabilidad y tipicidad.

Tema: Sobre la antigüedad como criterio para establecer diferencias salariales

¹ 25.7 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el trabajo de los niños, niñas y adolescentes menores de 18 años en relación de dependencia, incluyendo aquellas actividades que se realicen por debajo de las edades mínimas permitidas para la admisión en el empleo, que afecten su salud o desarrollo físico, mental, emocional, moral, social y su proceso educativo. En especial, aquellos que no cuentan con autorización de la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajos o actividades considerados como peligrosos y aquellos que deriven en el trabajo forzoso y la trata de personas con fines de explotación laboral

Basada en la casuística de la Primera Sala, la Sala Plena considera que, "...por vía unilateral o por convenio colectivo de trabajo, pueden establecerse diferencias salariales entre trabajadores pertenecientes a una misma categoría a partir de la antigüedad en el puesto de trabajo, entre otros criterios objetivos, algunos de los cuales son mencionados en el artículo 6 del Reglamento de la Ley N° 30709. Aunado a ello, cabe señalar que el reconocimiento de la trayectoria laboral de los trabajadores no constituye un acto de discriminación laboral, conforme se ha determinado en la Casación Laboral N° 6783-2018-Lima Este, en su fundamento jurídico décimo quinto."

Por ello, pueden presentarse pago de remuneraciones que establezcan distinciones basadas en la antigüedad, las cuales pueden ser objeto de análisis por parte de la Inspección del Trabajo, a la luz de condiciones tales como el género de los trabajadores. En dichos supuestos, se espera que la determinación del comportamiento infractor por parte del Inspector satisfaga un estándar de motivación que explique el nexo causal y la culpabilidad recaída en el empleador.

Tema: Sobre el soporte o la modalidad de entrega del documento laboral objeto de una medida de requerimiento de información

Se reconoce la potestad con la que cuentan los inspeccionados para atender los requerimientos de información por medio de la presentación de la información en cualquier soporte, sea en formato físico o digital, a la luz de los principios de razonabilidad y buena fe procedimental; siendo necesario el justificar – por parte del inspector comisionado – las razones por las cuales no resulta satisfactoria que el ingreso de dicha información sea distinta al formato o medio requerido por la inspección del trabajo.

Tema: Sobre la inexigibilidad de la audiencia oral ante la instancia de revisión.

La Sala Plena considera que se puede prescindir del informe oral solicitado por la recurrente durante el trámite del recurso de revisión, al no constituir éste un componente indispensable para la eficacia real del derecho de defensa, conforme lo resuelto por el Tribunal Constitucional por medio de la sentencia recaída en el expediente N° 01147-2012-PA/TC. En tanto el recurso de revisión no da lugar "...a un proceso de conocimiento, con estaciones probatorias ni audiencias".

Tema: Sobre los principios de razonabilidad y culpabilidad en la imposición de medidas de requerimiento de pago ante la imposibilidad acreditada de cumplir obligaciones económicas a empresas del sector privado

La Sala Plena del Tribunal considera que el emitir una medida inspectiva de requerimiento, cuando se tiene conocimiento que el inspeccionado no se encuentra en la posibilidad de cumplir con el pago de sus acreencias derivadas de la normativa sociolaboral, la desnaturaliza y vulnera el principio de culpabilidad.

Así, está en los empleadores el acreditar de manera fehaciente tal situación especial de insolvencia, a fin de que los inspectores tomen en cuenta este hecho. Se señalan como ejemplos que no constituyen este supuesto la simple pérdida económica de los registros financieros, contables y/o económicos de la empresa, así como la existencia de meras acreencias con otras personas naturales o jurídicas.

Tema: Sobre el principio de culpabilidad y disponibilidad presupuestal de entidades públicas

En base a la casuística de la Primera Sala del Tribunal, se estima pertinente el establecer como precedente vinculante, la obligación de los órganos del Sistema de Inspección del Trabajo, de evaluar el comportamiento de la entidad pública. Así, la autoridad administrativa debe determinar si – conforme al principio de culpabilidad – la entidad inspeccionada le proporcionó al inspector del trabajo los medios probatorios adecuados que advirtiesen que realizaron todas las gestiones razonablemente exigibles a fin de poder cumplir con la provisión y/o el gasto necesario para cumplir con las obligaciones laborales

Resolución:

https://drive.google.com/file/d/1_kIZcMsiXEmh0gQ69QHvI20uxjvX1qmE/view?usp=share_link

PRECEDENTES DE OBSERVANCIA OBLIGATORIA EMITIDOS EL 2022

(*) [Regresar al índice](#)

Resolución de Sala Plena N° 001-2022-SUNAFIL/TFL

Fecha de publicación: 04 de febrero de 2022

Sumilla: Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por **TECNOLOGIA TEXTIL S.A.**, en contra de la Resolución de Intendencia N° 1228-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 27 de julio de 2021. Se **ESTABLECE** como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos **6.13, 6.14, 6.15 y 6.16** de la presente resolución, referido a la obstrucción a la labor inspectiva en las visitas a los centros o lugares de trabajo.

Breve resumen del caso: Llega en revisión una infracción Muy Grave a la labor inspectiva confirmada por la Intendencia de Lima Metropolitana a TECNOLOGIA TEXTIL S.A. bajo el tipo sancionador previsto en el numeral 46.1 del artículo 46 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, por no permitir el ingreso de los inspectores comisionados al centro de trabajo, en la visita inspectiva del 23 de mayo de 2019. Según lo alegado por la empresa, la razón de impedimento del ingreso de los inspectores fue que la empresa era de alto riesgo y que los inspectores debían de recibir una capacitación específica, encomendada al personal de seguridad, que no trabajaba en ese turno.

La Sala Plena del Tribunal de Fiscalización Laboral consideró que, "... en el caso de que una inspeccionada asegure que la inspección implica exponerse a ciertos riesgos, los inspectores deben informarle, bajo su responsabilidad, sobre su capacitación en seguridad y salud en el trabajo en esos aspectos, así como solicitar los implementos adicionales, exigidos por la inspeccionada para realizar la inspección" (fundamento 6.13).

En el caso de existir discrepancia, la Sala indica en su fundamento 6.14, que se producen dos supuestos que motivan responsabilidad administrativa del empleador. El primero es que el inspeccionado se niegue a dar las facilidades para que el inspector ingrese a la zona de interés para la fiscalización, en cuyo caso, la sanción por obstrucción a la labor inspectiva resultará procedente si se constata, del relato de los hechos, la infracción laboral sancionada en el numeral 46.1. El segundo es que, tras escuchar las alegaciones del empleador, el inspector se retire, posponiendo la actuación inspectiva, en este supuesto, la sanción a la labor inspectiva resultará procedente si, en la continuidad de las actuaciones inspectivas, se aprecia que no existió justificación real para la negativa de ingreso, siendo determinable a través de la acreditación fehaciente de las razones que permiten establecer un riesgo inminente o actual que, documentadamente, exista en el lugar en el que se denegó el ingreso al inspector de trabajo.

Resolución:

<https://drive.google.com/file/d/1vJJGLLyoes8UYtEQE3KOlyd1xFCqoN9m/view>

Resolución de Sala Plena N° 002-2022-SUNAFIL/TFL

Fecha de publicación: 06 de mayo de 2022

Sumilla: Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por **ANDINA PLAST S.R.L.** en contra de la Resolución de Intendencia N° 1397-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 26 de agosto de 2021. Se **ESTABLECE** como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos **6.8, 6.9 y 6.10** de la presente resolución, referidos al incumplimiento de las medidas de requerimiento.

Breve resumen del caso: Se eleva por medio del recurso extraordinario de revisión, una infracción Muy grave a la labor inspectiva tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento.

En su escrito de revisión, la impugnante señaló que no es posible analizar la infracción muy grave, si es que el Tribunal no se pronuncia sobre las infracciones graves sancionadas, por tanto, solicitó un pronunciamiento sobre todas las infracciones sancionadas.

La Sala consideró que, el análisis del incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento debe “circunscribirse a un análisis estrictamente referido a la proporcionalidad, razonabilidad y legalidad de tales medidas, sin evadir una competencia administrativa vedada, como son las infracciones calificadas como graves y leves que, en expedientes como el presente, han adquirido firmeza con la expedición (y notificación) de la resolución de segunda instancia” (fundamento 6.10).

Resolución:

<https://drive.google.com/file/d/1wOY7hwE9y-6zdkZ0kfClqkNuvIilmxwT/view>

Resolución de Sala Plena N° 003-2022-SUNAFIL/TFL

Fecha de publicación: 17 de agosto de 2022

Sumilla: Se declara **IMPROCEDENTE** el recurso de revisión interpuesto por **CONSTRUCTORA REY ARTURO E.I.R.L.**, en contra de la Resolución de Intendencia N° 198-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, emitida por la Intendencia Regional de Cajamarca. Se **ESTABLECE** como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos **6.17, 6.18 y 6.19** de la presente resolución, referidos a la interposición del recurso de revisión que no se sustentan en la inaplicación, aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral.

Breve resumen del caso: A través del recurso extraordinario de revisión se analizan dos infracciones Muy Graves en materia de relaciones laborales tipificadas en los numerales 25.7 y 25.19 del artículo 25 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, así como, una infracción Muy Grave a la labor inspectiva tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del citado cuerpo normativo.

La Sala Plena del Tribunal de Fiscalización Laboral realizó el control de procedencia del recurso presentado, estableciendo en su fundamento 6.18 que, para que los fundamentos contenidos en el recurso de revisión puedan ser conocidos y evaluados por el Tribunal, estos deben ceñirse estrictamente a los presupuestos básicos establecidos en el artículo 14 del Reglamento del Tribunal, referidos a: (1) Cuestionar al menos una infracción tipificada y calificada como muy grave, en el RLGIT, o en caso de omisión, el razonamiento empleado es suficiente para deducirlo, y; (2) Este cuestionamiento debe sustentarse necesariamente, en la aplicación o interpretación errónea de las normas que rigen el derecho laboral, y/o en el apartamiento inmotivado de algún precedente de observancia obligatoria emitido por este Tribunal, que haya incidido directa o indirectamente, en la determinación de las infracciones, caso contrario, tales recursos promueven asuntos fuera de la competencia material de este Tribunal, correspondiendo declarar su improcedencia.

Resolución:

<https://drive.google.com/file/d/1NbinAknqyD47pzzEppTutKAjCWgEU23O/view>

Resolución de Sala Plena N° 004-2022-SUNAFIL/TFL

Fecha de publicación: 17 de agosto de 2022

Sumilla: Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por **SHOUGANG HIERRO PERÚ S.A.A.**, en contra de la Resolución de Intendencia N° 085-2021-SUNAFIL/IRE-ICA, de fecha 29 de noviembre de 2021. Se **ESTABLECE** como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos **6.21, 6.22 y 6.23** de la presente resolución, referidos a las jornadas de trabajo acumulativa.

Breve resumen del caso: Llega en revisión, una infracción Muy grave a la labor inspectiva tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, así como una infracción Muy Grave en materia de relaciones laborales tipificada en el numeral 25.14 del artículo 25 del mismo cuerpo normativo, por actos de hostilidad referidos a la implementación unilateral de condiciones de trabajo tales como el pernocte en aislamiento dentro del centro de trabajo por tiempo prolongado, entre otros.

La Sala desarrolló en a través del fundamento 6.21 de la resolución tres problemas de validez que generan responsabilidad administrativa laboral respecto a la dignidad de los trabajadores objeto de la medida:

1. La inobservancia de las medidas de higiene y seguridad exigibles, así como, la implementación de un centro de pernocte calificado como improvisado, se manifiesta como un comportamiento agresivo respecto del derecho a la dignidad y del principio de prevención de riesgos.
2. La extensión posterior de una jornada suplementaria y adicional bajo el título de compensación por la licencia con goce de haberes resulta contrario al ordenamiento jurídico, al test establecido en la resolución aclaratoria por el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente 4635-2004-AA/TC, y a la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SUNAFIL/TFL, generando efectos desproporcionados sobre los derechos fundamentales a la limitación de la jornada de trabajo y a la salud.
3. La medida empleada prescinde de la posibilidad de acuerdo, inaplicando lo señalado en el artículo 26, inciso 26.2 b) del Decreto de Urgencia N° 029-2020.

Por tanto, la Sala señala en su fundamento 6.23, que las medidas adoptadas frente al riesgo de contagio por la COVID-19 por parte de los empleados deben ser adoptadas bajo parámetros de control amplio, acudiéndose a la participación de los representantes de los trabajadores ante su Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (fundamento 6.21.3).

Resolución:

https://drive.google.com/file/d/1VuFq_XbyrgBEdSudxrBDeXUVsilPRKGB/view

Fecha de publicación: 18 de agosto de 2022

Sumilla: Se declara **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por **COMPañIA MINERA ARES S.A.C.**, contra de la Resolución de Intendencia N° 1658-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 22 de octubre de 2021. Se **ESTABLECE** como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos **6.15, 6.18, 6.19, 6.20 y 6.21** de la presente resolución, referidos a la tipificación de las infracciones reguladas en los numerales 28.10 y 28.11 del artículo 28 del RLGIT.

Breve resumen del caso: Llega en revisión, cuatro infracciones Muy Graves en materia de seguridad y salud en el trabajo tipificadas en el numeral 28.10 del artículo 28 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, en mérito a un accidente de trabajo de naturaleza mortal ocurrido el 27 de marzo de 2018.

Sobre la tipificación de las infracciones imputadas, la Sala Plena del Tribunal de Fiscalización Laboral, indica que, para la configuración de los tipos sancionadores tipificados en los numerales 28.10 y 28.11 del artículo 28 del RLGIT deben concurrir los siguientes presupuestos: “i) Para ambos supuestos: incumplimiento a la normativa en seguridad y salud de trabajo ocasionando el accidente de trabajo; ii) Para el supuesto del numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT: que como consecuencia de lo señalado en el literal i) se haya producido daños en el cuerpo o salud del trabajador que requieran asistencia o descanso médico, conforme al certificado o informe médico legal; y iii) Para el supuesto del numeral 28.11 del artículo 28 del RLGIT: que como consecuencia de lo señalado en el literal i) el accidente produzca el fallecimiento del trabajador” (fundamento 6.20).

Así, la Sala establece que, en el Acta de Infracción se debe determinar de manera precisa todas las premisas mencionadas, con una expresión adecuada del nexo causal, estableciendo los siguientes criterios: “i) El nexo causal es el elemento gravitante para determinar la responsabilidad del empleador en los tipos sancionadores previstos en los artículos 28.10 y 28.11... y ii) Respecto al examen del nexo causal, los tipos infractores materia de análisis, llevan a evaluar los actuados en la fiscalización a partir de la determinación del carácter causal de la infracción respecto a cada uno de los incumplimientos detectados en los que este factor causal se encuentre presente..., correspondiendo que, por cada vez donde ese juicio causal se vea satisfecho, se aplique una sanción” (fundamento 6.21).

Resolución:

<https://drive.google.com/file/d/1B3I32VYzS8KUNeiOE-nG8tFrjQ4ZZHZS/view>

Fecha de publicación: 18 de setiembre de 2022

Sumilla: Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por **SERVICIOS INTEGRADOS DE LIMPIEZA S.A. (SILSA)**, en contra de la Resolución de Intendencia N° 245-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, de fecha 23 de diciembre de 2021. Se **ESTABLECE** como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos **6.22, 6.23 y 6.24** de la presente resolución, referidos al principio de la primacía de la realidad por parte de la autoridad administrativa.

Breve resumen del caso: Se eleva por medio del recurso extraordinario de revisión, una infracción Muy Grave en materia de relaciones laborales tipificada en el numeral 25.17 del artículo 25 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, por incurrir en actos de discriminación, así como, una infracción Muy Grave a la labor inspectiva tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del citado cuerpo normativo, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento.

La conducta imputada en materia de relaciones laborales refiere a la diferencia remunerativa percibida por la trabajadora bajo el cargo de supervisora, frente a cuatro trabajadores, quienes también se desempeñan como supervisores.

Al respecto, la Sala Plena establece que, “en caso de discordancia entre los hechos constatados en la fiscalización y los documentos o acuerdos formales establecidos por el sujeto inspeccionado, debe darse preferencia a los primero...” (fundamento 6.23). Siendo que, indica en su fundamento 6.24 que, la invocación del principio de primacía de la realidad por parte de la autoridad administrativa debe estar justificada en la comprobación directa o indirecta de la infracción imputada y, por tanto, su aplicación debe estar debidamente motivada y sustentada en lo actuado en el procedimiento fiscalizador y en el procedimiento administrativo sancionador.

Resolución:

https://drive.google.com/file/d/1fB5JTNvT7utlob6b0dOaT_-0JqZbjrAk/view

Fecha de publicación: 23 de octubre de 2022

Sumilla: Se declara **FUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por **STRATTON PERU S.A.C.**, en contra de la Resolución de Intendencia N° 010-2022-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, de fecha 13 de enero de 2022. Se **ESTABLECE** como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos **6.29, 6.30, 6.31 y 6.32** de la presente resolución, referidos al bloque de legalidad, en las actuaciones de la autoridad administrativa, sobre la solicitud de suspensión perfecta de labores.

Breve resumen del caso: Se eleva por medio del recurso extraordinario de revisión, una infracción Muy Grave en materia de relaciones laborales tipificada en el numeral 25.14 del artículo 25 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, por la comisión de actos de hostilidad, así como, una infracción Muy Grave a la labor inspectiva tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del citado cuerpo normativo, por incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento.

En el presente caso, se alegó la afectación al debido procedimiento, toda vez que, al momento que se emitió la medida inspectiva de requerimiento, aún se encontraba pendiente su solicitud de suspensión perfecta de labores ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, siendo causal justificante de su conducta para el no pago de las remuneraciones a su trabajador.

Al respecto, la Sala Plena establece en sus fundamentos 6.29 y 6.30 que, en el marco del bloque de legalidad aplicable a una suspensión perfecta invocada en el contexto de la emergencia sanitaria, la actuación de la autoridad inspectiva de trabajo no tiene por objeto la calificación de la solicitud de suspensión perfecta de labores, sino que coadyuva a la autoridad administrativa de trabajo competente para resolver su procedencia o improcedencia.

Bajo ese entendido, la Sala Plena señala en sus fundamentos 6.31 y 6.32 que, de existir una conexión con un expediente administrativo de solicitud de suspensión perfecta de labores sobre el que no exista un acto administrativo firme, la autoridad inspectiva y sancionadora deben velar por el cumplimiento de los principios de legalidad, verdad material y de presunción de licitud, entre otros, antes de proponer o determinar la posible responsabilidad administrativa del sujeto inspeccionado, en aplicación estricta del bloque de legalidad y del reparto competencial establecido en el ordenamiento administrativo laboral.

Resolución:

<https://drive.google.com/file/d/1AmaDatHPJOQQwodR2ZOb-VH3HW6paWvU/view>

Resolución de Sala Plena N° 008-2022-SUNAFIL/TFL

Fecha de publicación: 23 de octubre de 2022

Sumilla: Se declara, **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por la **CORPORACIÓN RICO S.A.C.**, en contra de la Resolución de Intendencia N° 018-2022-SUNAFIL/IRE-AQP, del 13 de enero de 2022. Se **ESTABLECE** como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos **6.10, 6.11 y 6.12** de la presente resolución, referidos a la jornada máxima de trabajo.

Breve resumen del caso: Llega en revisión una infracción Muy Grave en materia de relaciones laborales tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, por el incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la jornada de trabajo.

En el presente caso, la impugnante señala en su recurso de revisión que, las normas laborales vigentes disponen como única obligación del empleador, la sustitución del día de descanso o en su defecto el pago de la retribución correspondiente a la labor efectuada en el día de descanso, más una sobretasa del 100%, por lo que, habiendo optado realizar el pago de la retribución correspondiente, alega que no se incumplió la normativa relacionada a la jornada de trabajo.

Al respecto, la Sala Plena del Tribunal de Fiscalización Laboral establece que "...si bien el sujeto inspeccionado pagó las sobretasas por trabajo en día de descanso semanal obligatorio, así como de los días feriados no laborables, ello no la exime de responsabilidad, tomando en consideración que el otorgamiento de mínimamente un día de descanso a la semana tiene como finalidad, que el trabajador descanse para retomar sus labores y restablecer sus fuerzas..." (fundamento 6.10), por el contrario, si el trabajador no goza de un día de descanso semanal, se denota una evidente vulneración a su derecho a descansar del trabajo efectuado.

Resolución:

<https://drive.google.com/file/d/14OqUSutFKEpB8z-p6EtHA45TG5oaAnOL/view>

Resolución de Sala Plena N° 009-2022-SUNAFIL/TFL

Fecha de publicación: 23 de octubre de 2022

Sumilla: Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por el **CLUB INTERNACIONAL AREQUIPA**, en contra de la Resolución de Intendencia N° 01-2022-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 10 de enero de 2022. Se **ESTABLECE** como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos **6.22, 6.29 y 6.30** de la presente resolución referidos a la extensión de beneficios de los convenios colectivos minoritarios por parte de los empleadores

Breve resumen del caso: Llega en revisión una infracción Muy Grave en materia de relaciones laborales tipificada en el numeral 25.10 del artículo 25 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, por extender beneficios pactados por convención colectiva a trabajadores no sindicalizados, promoviendo la no afiliación y la desafiliación sindical en perjuicio del Sindicato.

La empresa alegó, entre otros, una deficiencia procesal al consignarse como supuesto de sanción el numeral 25.10 del artículo 25 del RLGIT, toda vez que, existen diversos supuestos en los cuales se puede configurar la infracción, sin identificarse el tipo administrativo en el cual se incurrió.

Al respecto, la Sala Plena señala en su fundamento 6.22 las variables que se pueden producir con respecto a la representatividad y los efectos del convenio colectivo de trabajo resultante a nivel de empresa de los sindicatos mayoritarios y minoritarios.

Así, en sus fundamentos 6.29 y 6.30, la Sala indica que, la subsunción de la extensión de los beneficios de un convenio colectivo de eficacia limitada a los no afiliados al sindicato minoritario pactante es viable dentro de este extremo del tipo sancionador (inciso 25.10 del artículo 25 del RLGIT), por cuanto, la práctica objetada en el presente expediente sancionador es una que afecta, per se, la libertad sindical, encontrándose proscrita.

Resolución:

<https://drive.google.com/file/d/1BstcHACb21OhlzHQHFZfgNXWxOrA4N8B/view>

Resolución de Sala Plena N° 010-2022-SUNAFIL/TFL

Fecha de publicación: 19 de noviembre de 2022

Sumilla: Se dispone la acumulación de los Expedientes No 2852-2017-SUNAFIL/ILM/SIRE5, y 35-2019-SUNAFIL/ILM/SIRE2, declarándose **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por **INCHCAPE MOTORS PERU S.A.**, en contra de las Resoluciones de Intendencia N° 1781-2021-SUNAFIL/ILM y 1782-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 17 de diciembre de 2021. Se **ESTABLECE** como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos **6.31, 6.32 y 6.33** de la presente resolución, referidos a la existencia de infracciones continuadas.

Breve resumen del caso: Se eleva por medio del recurso extraordinario de revisión, respecto del Expediente N° 2852-2017-SUNAFIL/ILM/SIRE5, una infracción Muy Grave en materia de relaciones laborales tipificada en el numeral 25.19 del artículo 25 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, así como, una infracción Muy Grave a la labor inspectiva tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del citado cuerpo normativo, por incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento. Con relación al Expediente N° 35-2019-SUNAFIL/ILM/SIRE2, llega en revisión una infracción Muy Grave en materia de relaciones laborales, por no contar con el registro de control de asistencia tipificada en el numeral 25.19 del artículo 25 del citado cuerpo normativo.

La Sala Plena establece los supuestos para que exista una infracción continuada, los cuales son: "... (i) más de una conducta (acciones u omisiones) que constituiría cada una de ellas, por separado, una infracción; (ii) que infrinjan el mismo precepto o preceptos de similar naturaleza (homogeneidad de la norma violada o del bien jurídico lesionado); (iii) dentro de un proceso unitario (en contra de uno o más trabajadores por parte de un mismo empleador y repetición de una misma acción típica guiada por un mismo propósito); (iv) actuando el administrado con voluntad duradera (de forma perdurable y constante); y, (v) con una conexión espacio-temporal" (fundamento 6.31).

Así, la emisión constitutiva de órdenes de inspección seguidas sobre tales hechos atenta contra el principio de razonabilidad, en cuyo caso, la administración deberá considerar lo establecido en el fundamento 6.32: (i) 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; (ii) Por el contrario, 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.

Resolución:

<https://drive.google.com/file/d/1JvVofrrh8nGKtccO3ptXbSq1SZ0fuQ3k/view>

Resolución de Sala Plena N° 011-2022-SUNAFIL/TFL

Fecha de publicación: 19 de noviembre de 2022

Sumilla: Se declara, **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por **ALERCOGE S.A.C.**, en contra de la Resolución de Intendencia N° 021-2022-SUNAFIL/IRE-LIB, de fecha 21 de enero de 2022. Se **ESTABLECE** como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos **6.5.14, 6.5.15 y 6.5.16** de la presente resolución, referente a la supervisión en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Breve resumen del caso: Llega en revisión una infracción Muy Grave en materia de seguridad y salud en el trabajo tipificada en el numeral 28.11 del artículo 28 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, a raíz del accidente de trabajo ocurrido el 07 de noviembre de 2019, generado por una falta de supervisión de parte de la empresa a la labor que realizaba el trabajador accidentado al no percatarse que se trasladó a otro lugar de trabajo (piso superior), lugar para el que no estaba autorizado estar.

Al respecto, la Sala Plena del Tribunal de Fiscalización Laboral señala que la administración debe diferenciar entre la falta de conocimiento de los trabajadores sobre el riesgo y, la ausencia de supervisión, ya que "...Si bien ambos conceptos se complementan en la estructura de la seguridad y salud en el trabajo; no obstante, constituyen supuestos disímiles. La primera está orientada a la falta de formación e información de los trabajadores sobre los peligros y riesgos en la prestación de servicios, y la segunda, a la carencia de un sistema o medio de supervisión por parte del empleador" (fundamento 6.5.16).

Resolución:

https://drive.google.com/file/d/11aHv4n8yBzh6jmTva91zGE_VDtWB_iqo/view

Fecha de publicación: 19 de noviembre de 2022

Sumilla: Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por la **AUTORIDAD AUTÓNOMA DE MAJES**, en contra de la Resolución de Intendencia N° 06-2022-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 10 de enero de 2022. Se **ESTABLECE** como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos **6.1.15, 6.1.16, 6.1.17, 6.1.18, 6.1.19 y 6.1.20** de la presente resolución, referidos a la protección a favor de la mujer gestante en el ámbito laboral.

Breve resumen del caso: Llega en revisión una infracción Muy Grave en materia de relaciones laborales confirmada por la Intendencia Regional de Arequipa, bajo el tipo sancionador previsto en el numeral 25.16 del artículo 25 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, por no renovar el contrato de trabajo sujeto a modalidad para servicio específico a plazo fijo de la extrabajadora afectada por su condición de madre gestante.

La Sala Plena del Tribunal de Fiscalización Laboral hace énfasis en la tutela reforzada a las mujeres gestantes en el ámbito laboral, estableciendo que “la protección a la madre gestante señalada 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 nuestro ordenamiento jurídico” (fundamento 6.1.16), siendo que, en el presente caso, el empleador no ha demostrado la existencia de una causa distinta al estado de embarazo de la trabajadora para poner fin a la relación laboral.

En ese sentido, la Sala Plena establece en sus fundamentos 6.1.19 y 6.1.20 que, en los casos en los que, por despido, terminación o no renovación de contrato de trabajo a causa o con ocasión de encontrarse en estado de embarazo, por hostigamientos o cualquier otro acto de amedrantamiento que tenga por objeto la renuncia de una trabajadora embarazada, deberá presumirse que se trata de un despido, generando así una situación de discriminación por razón de sexo y condición de gestante, precisándose que la extensión de la protección contra el despido, terminación o no renovación de contrato de trabajo por el estado de embarazo de una trabajadora deberá ser hasta que culmine el periodo de permiso de lactancia reconocido por la Ley N° 27240 – Ley que otorga permiso para lactancia materna (hasta que el menor hijo cumpla un año).

Resolución:

<https://drive.google.com/file/d/1SVuwZZtmjEB-pgpKxy5G4N-N60yW8S1/view>

Resolución de Sala Plena N° 013-2022-SUNAFIL/TFL

Fecha de publicación: 26 de noviembre de 2022

Sumilla: Se declara **FUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por **CONSTRUCTORA KIMLOPJAS S.A.C.**, en contra de la Resolución de Intendencia N° 002-2022-SUNAFIL/IRE-HUA, de fecha 21 de enero de 2022. Se **ESTABLECE** como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos **6.9, 6.10 y 6.11** de la presente resolución, referidos a la aplicación del principio de non bis in ídem por parte de la autoridad administrativa.

Breve resumen del caso: Se eleva por medio del recurso extraordinario de revisión, una infracción Muy Grave en materia de relaciones laborales por no cumplir con el registro en planilla a su ex trabajador, tipificada en el numeral 25.20 del artículo 25 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, así como, dos infracciones Muy Graves en materia de seguridad social tipificadas en el numeral 44-B.1 del artículo 44-B del citado cuerpo normativo, por no inscribir en el régimen de seguridad social en salud y pensiones a su ex trabajador.

La impugnante alega en su recurso de revisión la vulneración del principio non bis in ídem, toda vez que, en el expediente sancionador N° 245-2021-SUNAFIL/IRE-HUA, la autoridad administrativa ya sancionó a la empresa, por los mismos cargos en este proceso, evidenciándose la ocurrencia de la triple identidad para la configuración del principio.

La Sala Plena señala que se configura una afectación al referido principio cuando: "(i) la identidad subjetiva, que consiste en que ambas pretensiones punitivas sean ejercidas contra el mismo administrado; (ii) 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 (iii) la identidad de fundamento, que consiste en que el bien jurídico protegido y los intereses tutelados por las distintas normas sancionadores sean los mismos" (fundamento 6.9), por lo que, resalta la importancia de que la Administración verifique si dos procesamientos significan o no la superposición de regímenes sancionadores con idénticos o distintos bienes jurídicos (fundamento 6.11).

Resolución:

https://drive.google.com/file/d/1bfQGz4JHv_VuFt9zo4Xxiz9S-HFcONcP/view

Fecha de publicación: 29 de diciembre de 2022

Sumilla: Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por **TECNICAS REUNIDAS DE TALARA S.A.C.**, en contra de la Resolución de Intendencia N° 16-2022-SUNAFIL/IRE-PIU, de fecha 14 de febrero de 2022. Se **ESTABLECE** como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos **6.10, 6.14 y 6.16** de la presente resolución, referidos a la razonabilidad del plazo otorgado para el cumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento.

Breve resumen del caso: Se eleva por medio del recurso extraordinario de revisión, una infracción Muy grave a la labor inspectiva tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, por no acreditar el cumplimiento de lo ordenado en la medida inspectiva de requerimiento de fecha 06 de agosto de 2020.

En el presente caso, la Sala Plena del Tribunal de Fiscalización realiza un análisis del principio de razonabilidad respecto del “plazo otorgado por los inspectores comisionados (evaluando si el mismo era suficiente para el cumplimiento de lo conminado), como el lapso transcurrido durante el que el sujeto inspeccionado pudo adoptar acciones tendientes a cumplir con conductas que le eran conocidas de antemano, al haber sido objeto de sanción previamente o al haber tomado conocimiento de los acontecimientos constituyentes de incumplimiento durante las actuaciones inspectivas” (fundamento 6.10).

Así, establece que “al expedirse la medida inspectiva de requerimiento no solo se debe de contemplar el plazo a otorgar al sujeto inspeccionado frente al plazo restante de las actuaciones inspectivas, sino también las particularidades del caso concreto, lo cual implica la gravedad de la infracción o las infracciones al ordenamiento jurídico sociolaboral debidamente comprobadas (por el impacto que causen hacia el trabajador o los trabajadores afectados) y el comportamiento previo del sujeto inspeccionado (si conocía de antemano la infracción, o si había sido sancionado previamente bajo la misma causa); y otros supuestos derivados del contexto en el que se desarrolló el procedimiento inspectivo, que justifiquen la adopción de dicha medida” (fundamento 6.16).

Resolución:

<https://drive.google.com/file/d/1Pn3Xm2rlqoOUmsC44FcHic6vgtEJZ6lh/view>

PRECEDENTES DE OBSERVANCIA OBLIGATORIA EMITIDOS EL 2023

(*) [Regresar al índice](#)

Resolución de Sala Plena N° 001-2023-SUNAFIL/TFL

Fecha de publicación: 25 de enero de 2023

Sumilla: Se declara **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por **HERMES TRANSPORTES BLINDADOS S.A.**, en contra de la Resolución de Intendencia N° 034-2022- SUNAFIL/IRE-CAJ, de fecha 03 de marzo de 2022. Se **ESTABLECE** como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos **6.19, 6.20, 6.21 y 6.22** de la presente resolución, referidos al principio de licitud en el procedimiento administrativo sancionador.

Breve resumen del caso: Llega en revisión una infracción Muy grave en materia de relaciones laborales y una infracción Muy grave a la labor inspectiva confirmada por la Intendencia Regional de Cajamarca a HERMES TRANSPORTES BLINDADOS S.A. bajo el tipo sancionador previsto en el numeral 25.6 y numeral 46.7 de los artículos 25 y 46 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR respectivamente, por no pagar las vacaciones truncas correspondientes al periodo 9/12/2019 al 30/10/2020, no acreditar el otorgamiento del descanso físico vacacional del periodo comprendido del 9/12/2015 al 8/12/2016 y no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento del 17 de julio de 2019.

La Sala determinó que la autoridad administrativa debe asegurar el cumplimiento del principio de verdad material, bajo este principio, están obligadas a verificar suficientemente los hechos que sirven de motivación para sus decisiones, basadas en la valoración de las pruebas directas e indirectas evaluadas por la autoridad fiscalizadora y sancionadora.

Además, la carga de la prueba que recae sobre la administración para determinar la infracción atiende al derecho de prueba que tiene el sujeto inspeccionado para presentar los medios de prueba pertinentes para sustentar sus alegaciones. Sin embargo, esto no implica que la mera alegación del derecho o principio de licitud por parte del administrado sea suficiente para desvirtuar la comisión de infracciones imputadas. En caso de que la administración evidencie la responsabilidad del sujeto inspeccionado, la carga de la prueba se traslada a este, correspondiendo a la administración resolver sobre la valoración conjunta de las pruebas aportadas.

Resolución:

<https://drive.google.com/file/d/1evLsu-33-ChsMnSqMnzCUbwK92dpP6zq/view>

Fecha de publicación: 02 de febrero de 2023

Asunto: La Sala Plena del Tribunal de Fiscalización Laboral, por unanimidad, considera que los criterios contenidos en los numerales **13, 14, 22, 23, 28, 29, 30, 31 y 32** del presente Acuerdo Plenario ameritaran ser declaradas como precedente de observancia obligatoria para todas las entidades conformantes del Sistema de Inspección del Trabajo.

Breve resumen del caso: Se establecen como precedentes administrativos el desarrollo de tres (3) temas relacionados con los criterios mínimos sobre la notificación en casilla electrónica, medidas disciplinarias y la dignidad en el trabajo; así como la prueba producida por el empleador y su valoración.

Tema: Criterios mínimos sobre notificación electrónica y la sanción por infracción del numeral 46.3 del artículo 46 del RGLIT

La Sala Plena del Tribunal de Fiscalización Laboral llega a una posición de consenso en lo referente a las infracciones a la labor inspectiva, reconociendo las distintas posiciones resolutivas que han sido de conocimiento de la Primera Sala del Tribunal.

Así, en aquellas infracciones derivadas de la falta de atención de los requerimientos de información notificados a través del SINEL SUNAFIL, en el que se llega a identificar que el usuario de la casilla electrónica tiene ingresos previos o simultáneos al envío de los requerimientos de información, y éste no haya registrado sus datos de contacto respectivos, resulta procedente la sanción por incumplimiento de requerimiento de información.

Tema: Actos de hostilidad hacia trabajadores en procesos disciplinarios

La Sala Plena continúa con el criterio de las resoluciones emitidas por la Primera Sala del Tribunal (N^{ros} 128-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala y 1051-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala), reconociendo la existencia de actos de hostilidad cuando se despliegan medidas disciplinarias en contra trabajadores por un ejercicio absoluto e irrestricto del poder de dirección.

Así, la autoridad instructiva y sancionadora deberá examinar si previamente a la imposición de la sanción bajo el marco de un proceso disciplinario, el empleador siguió un debido procedimiento, cautelando el derecho a la defensa y a la prueba, respetando el debido procedimiento.

Tema: Valoración de los medios de prueba proveídos por los empleadores

En base al derecho fundamental de probar de los inspeccionados, materializado en la verificación por los órganos sancionadores de los medios de prueba presentados por los inspeccionados o terceros con interés en las Actas de Infracción, la Sala Plena del Tribunal concuerda en que los informes de parte deberán ser acogidos en tanto constituyan un instrumento adecuado para la apreciación y valoración de los componentes de un caso concreto. Sin embargo, en caso se trate de documentación no pertinente para este fin – al generar un recargo documental en la labor del inspector comisionado – podrá ser calificado como un acto contrario al deber de colaboración.

Finalmente, siguiendo el criterio establecido en las Resoluciones N^{ros} 127-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala y 1187-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, entre otras, debe

acotarse que las declaraciones juradas, informes y comunicaciones en general presentadas por la parte interesada no son instrumentos suficientes para generar convicción a su favor, en respuesta a la naturaleza asimétrica de la relación laboral, aunque deberán ser valoradas igualmente por los inspectores. Se respetan, así, los principios de veracidad, verdad material y de impulso de oficio, recogidos por la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444.

Resolución:

https://drive.google.com/file/d/1UWtq2Kh4zkHQ29_-Y-salCQeBCsVqwXG/view

Resolución de Sala Plena N° 003-2023-SUNAFIL/TFL

Fecha de publicación: 12 de febrero de 2023

Sumilla: Se declara, **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por **CINEPLEX S.A.**, en contra de la Resolución de Intendencia N° 041-2022-SUNAFIL/ILM, de fecha 18 de enero de 2022. Se **ESTABLECE** como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos **6.40, 6.41, 6.42, 6.43, 6.44, 6.45 y 6.49** de la presente resolución, referidos al principio de primacía de la realidad en la verificación de horas extras en la jornada de trabajo a tiempo parcial.

Breve resumen del caso: Se eleva por medio del recurso extraordinario de revisión, dos infracciones Muy graves en materia de relaciones laborales tipificadas en los numerales 25.1 y 25.6 del artículo 25 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR y, una infracción Muy Grave a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del citado cuerpo normativo, por no pagar la remuneración mínima vital por el periodo laborado de abril de 2017 al 01 de abril de 2018 y por no pagar la remuneración vacacional al periodo laborado del 01 de junio de 2016 al 01 de abril de 2018, en perjuicio de dos ex trabajadores.

La Sala Plena del Tribunal considera que el trabajo en sobretiempo corresponde a aquel que "(...) exceda la jornada ordinaria vigente [...] aun cuando se trate de una jornada reducida" (fundamento 6.42). Siendo que, desde la normativa y jurisprudencia vigente el contrato a tiempo parcial es aquel celebrado por debajo de las 4 horas diarias, la generación de horas extra dentro de una jornada menor a esta cifra debe ser excepcional pues corre la suerte de caer en fraude a la ley (fundamento. 6.43). Debido a ello, la Casación Laboral N° 18749-2016 LIMA establece el tope de un promedio de 4 horas diarias divididas entre 5 y 6 días de trabajo, según el principio de primacía de la realidad.

Es así como quedó acreditado que los contratos celebrados entre CINEPLEX S.A y los trabajadores afectados fueron desnaturalizados por no cumplir con la jornada establecida por Ley para los contratos a tiempo parcial, atendándose al principio de primacía de la realidad (numeral 2.2 del artículo 2 de la Ley N° 28806), en cuyo caso, les corresponde percibir todos los beneficios sociales correspondientes (fundamento 6.49).

Resolución:

https://drive.google.com/file/d/1xsqN5c1tu1_ua1JS7NZ29mHBWY9jgLBR/view?usp=share_link

Fecha de publicación: 17 de febrero de 2023

Sumilla: Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por **TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.**, en contra de la Resolución de Intendencia N° 073-2022-SUNAFIL/ILM, de fecha 20 de enero de 2022. Se **ESTABLECE** como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos **6.36, 6.37, 6.38 y 6.41** de la presente resolución, referidos a la pluralidad sindical y a los efectos de la extensión de beneficios sobre un sindicato minoritario que no pactó acuerdo.

Breve resumen del caso: Se eleva mediante recurso de revisión, una infracción Muy Grave en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.10 del artículo 25 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, por realizar ofrecimientos y otorgar beneficios, durante una negociación colectiva, a los trabajadores no sindicalizados que mantengan esa condición, afectando con ello la libertad sindical del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A. (SUTRAGRISA), al desmotivar la afiliación y promover la desafiliación de trabajadores durante una negociación colectiva, lo cual constituye un acto de interferencia en la organización de dicho sindicato. Cabe resaltar la preexistencia de un convenio colectivo celebrado con otro sindicato minoritario, el SITRACORPS, el cual reconocía la facultad de la empresa de implementar acciones con el objeto de mantener la equidad interna en las compensaciones.

La Sala Plena del Tribunal de Fiscalización Laboral consideró que el acuerdo para extender beneficios económicos a afiliados propios, de otras organizaciones sindicales, y no afiliados “puede tener un efecto antisindical subyacente si es que, en el ámbito respectivo, existe otra organización sindical minoritaria (como ocurre en este caso) o, incluso, si se estuviera formando un sindicato” (fundamento 6.38). Asimismo, declara que la cláusula del convenio colectivo celebrado entre SITRACORPS y el empleador, la cual confiere la facultad de ecualización de ciertas condiciones salariales entre los sujetos antes mencionados “no representa un contenido que permita, refuerce, o siquiera declare facultad alguna al empleador”, pues no podría dejar sin contenido ni aplicación efectiva al ejercicio de representatividad de una organización sindical en su ámbito de influencia; así como tampoco dejar sin efecto la fuerza vinculante del convenio colectivo respecto a su ámbito subjetivo de aplicación (fundamento 6.41). Esto conforme a la normativa que regula la materia, como el artículo 28 de la Constitución y el artículo 9 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (Decreto Supremo N° 010-2003-TR), así como a lo resuelto en el precedente de observancia obligatoria aprobado mediante Resolución de Sala Plena N° 009-2022-SUNAFIL/TFL.

Resolución:

<https://drive.google.com/file/d/1kRrMITw2Kc-EvcanIA9qCwkTuqSHQrU6/view>

Resolución de Sala Plena N° 005-2023-SUNAFIL/TFL

Fecha de publicación: 17 de febrero de 2023

Sumilla: Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por **MINERA BATEAS S.A.C.**, en contra de la Resolución de Intendencia N° 077-2022-SUNAFIL/ILM, de fecha 21 de enero de 2022. Se **ESTABLECE** como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos **6.37, 6.38, 6.39 y 6.40** de la presente resolución, referente a las medidas preventivas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Breve resumen del caso: Se eleva mediante un recurso de revisión, tres infracciones Muy Graves en materia de seguridad y salud en el trabajo, tipificadas en el numeral 28.10 del artículo 28 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, a raíz de un accidente de trabajo mortal. Se le imputa a la empresa el no acreditar haber brindado condiciones de seguridad, pues existía falta de delimitación y señalización insuficiente para evitar que los vehículos se ubiquen debajo de la proyección de la línea eléctrica de media tensión, asimismo, no se instalaron barreras o avisos para informar de la presencia de cables de energía y el peligro de descarga eléctrica, y no existía junto a la bocamina una zona segura donde efectuar la revisión de las unidades vehiculares. Además, no acreditó la vigilancia y cumplimiento de normativa en SST por parte de la empresa contratista; y la falta de estándar en el Reglamento Interno de SST.

La Sala Plena reconoce que la obligación de prevención y el deber de adoptar las medidas preventivas necesarias para el alcance de los principios que rigen la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, corresponden tanto al empleador directo del trabajador que resulte afectado como a la empresa que acoge en sus instalaciones a personal directo o indirecto, incluso a usuarios o visitantes que se encuentren dentro de sus instalaciones, en virtud del Principio de Prevención (fundamento 6.38).

En ese sentido, el análisis que realiza la autoridad inspectiva y sancionadora, debe estar enfocado en función a las labores y actividades que realiza el sujeto inspeccionado y el trabajador afectado, para efectuar un reproche administrativo, por incumplimiento al deber de prevención. Este análisis no puede ser descartado a primera vista debido a la especificidad de los riesgos y peligros correspondientes a su actividad y por los que, según su naturaleza, exigen de mayores esfuerzos para ejecutar las medidas preventivas; especialmente de advertirse mayor peligrosidad y riesgo en el desarrollo del cargo o puesto (fundamento 6.40), como en el presente caso.

Resolución:

https://drive.google.com/file/d/1nwd_BvoiL_Q_vICGnr_g4vWgYYSOVIN/view?usp=share_link

Resolución de Sala Plena N° 006-2023-SUNAFIL/TFL

Fecha de publicación: 17 de febrero de 2023

Sumilla: Se declara **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por **SOCIEDAD MINERA CERRO VERDE S.A.A.**, en contra de la Resolución de Intendencia N° 039-2022-SUNAFIL/ILM, de fecha 18 de enero de 2022. Se **ESTABLECE** como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos **6.23, 6.23.1, 6.23.2 y 6.23.3** de la presente resolución, referente a la facultad de integración del Tribunal de Fiscalización Laboral.

Breve resumen del caso: Se eleva mediante recurso de revisión, una infracción Muy Grave en materia de seguridad y salud en el trabajo, tipificada en el numeral 28.9 del artículo 28 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, por cuanto el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa (aprobado en el 2012) no se encontraba desarrollado de acuerdo a ley, puesto que no explicaba los estándares de seguridad de su proceso como es la extracción, además de las etapas de perforación y voladura, carguío y acarreo, servicios auxiliares y sus respectivas actividades, y supervisión; asimismo no se encontraba actualizado y desarrollado acorde a las acciones preventivas que se deben adoptar y por ende no desarrollaba los parámetros que fueran necesarios.

La Sala Plena del Tribunal de Fiscalización Laboral advirtió que, al momento de calificar la conducta infractora, se debió tipificar la sanción bajo el tipo infractor del inciso 27.6 del artículo 27 del RGLIT, pues el tipo anterior sancionaba la ausencia de un reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, lo que no ocurría en el caso. Por ello, el tipo infractor del numeral 27.6 se adecuaba mejor al referirse a no disponer de documentación que exigen las disposiciones relacionadas con la Seguridad y Salud en el Trabajo.

En este sentido, el precedente administrativo orienta los casos en los que, a través de la facultad integradora prevista en el Reglamento del Tribunal, deban canalizarse a través del tipo reglamentario correcto, de tal manera que esta facultad no lesione el derecho al debido procedimiento del administrado. De esta manera, tal redirección del procedimiento administrativo debe contar con una adecuada motivación para no afectar el derecho de defensa ni el debido procedimiento administrativo.

Es así como, se observa que el Acta de Infracción aplicó la sanción por el inciso 27.6 del artículo 27 del RLGIT, en cuyos términos la empresa planteó sus descargos. Posteriormente, la autoridad instructiva plantea una infracción errónea que es corregida, aunque el administrado persiste en su derecho de defensa citando el inciso 27.6. Finalmente, aunque el recurso de revisión se fundamenta en el inciso 28.9, el Tribunal determina que el derecho de defensa estaba plenamente garantizado, pues se recogieron los argumentos esenciales de la imputación bajo el inciso 27.6. (fundamento 6.23 y numerales ss.)

Resolución:

https://drive.google.com/file/d/1Prfpg5x1ZyRTWtIWZyXYgT-vnr_sXkf2/view

Resolución de Sala Plena N° 007-2023-SUNAFIL/TFL

Fecha de publicación: 26 de abril de 2023

Sumilla: Se declara **FUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por **TURISMO DIAS S.A.**, en contra de la Resolución de Intendencia N° 38-2022-SUNAFIL/IRE-PIU, de fecha 05 de abril de 2022. Se **ESTABLECE** como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos **6.10, 6.11, 6.12, 6.15, 6.16, 6.17 y 6.18** de la presente resolución, referente al tipo infractor contenido en el numeral 25.19 del artículo 25 del RLGIT.

Breve resumen del caso: Se eleva por medio del recurso extraordinario de revisión, una infracción Muy Grave en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.19 del artículo 25 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, por no contar con el registro de control de asistencia de los trabajadores durante la visita inspectiva de fecha 14 de octubre de 2020, en el marco del operativo denominado “OPERATIVO DE FISCALIZACIÓN SOBRE FORMALIZACIÓN 21 FEB 2020 IRE PIURA”

La Sala Plena del Tribunal de Fiscalización Laboral reconoce que la jurisprudencia constitucional enfatiza la obligación de la debida diligencia en el manejo del registro de control de asistencia para el empleador (fundamento 6.10). Por ese motivo, el empleador debe asegurar que el registro sea físico o virtual/biométrico, sea adecuadamente implementado por sus trabajadores. Asimismo, revisar que dicho registro no sufra alteraciones, sea en deterioro o daño total o parcial, y adoptar mecanismos pertinentes que posibiliten continuar con el correcto registro de asistencia (fundamentos 6.11 y 6.12).

En este sentido, la Sala Plena establece que el inspector actuante deberá examinar si el empleador, “a través del ejercicio del poder de dirección, busca encausar cierta acción u omisión de sus trabajadores resultante en un incumplimiento del que sea responsable, siempre que el incumplimiento detectado se extienda en un periodo igualmente inmediato [...] Así, de verificarse que el lapso por el que se extendió el posible incumplimiento puede entenderse válidamente subsanado —y no exista un periodo de incumplimiento mayor al de la posible conducta subsanadora— no correspondería imputar responsabilidad al administrado, por la falta de determinación de un comportamiento culpable y en aplicación del principio de razonabilidad” (fundamento 6.16). En virtud del principio de tipicidad y razonabilidad, recogidos en el tipo infractor aplicado al caso y el TUO de la LPAG, se verificó que la empresa TURISMO DIAS S.A. ejerció válidamente su poder de dirección al tener conductas orientadas al cumplimiento del registro de asistencia, siendo que en el lapso de inmediatez verificado por los medios de prueba implementó la continuidad del registro para los trabajadores (fundamentos 6.17 y 6.18).

Resolución:

<https://drive.google.com/file/d/1L93MdsZCRLx8Df3MvuACAhrwmX0MqiaV/view?usp=sharing>

Fecha de publicación: 9 de mayo de 2023

Sumilla: La Sala Plena del Tribunal de Fiscalización Laboral, por unanimidad, considera que las precisiones contenidas los numerales **9, 11, 12, 14, 15, 16, 20, 22, 24, 29, 30, 35 y 36** del presente Acuerdo Plenario ameritaran ser declaradas como criterios, cuya lectura debe ser conjunta con los precedentes de observancia obligatoria aprobados en las resoluciones de Sala Plena N^{ros} 001-2021-SUNAFIL/TFL, 002-2021-SUNAFIL/TFL, 002-2022-SUNAFIL/TFL, 003-2022-SUNAFIL/TFL y 004-2022-SUNAFIL/TFL, respectivamente.

Breve resumen del caso: Se establecen como precedentes administrativos el desarrollo de seis (6) temas relacionados con la demora en respuesta de los requerimientos de información y la tipificación propuesta, la aplicación de los principios de razonabilidad y culpabilidad en la imposición de medidas inspectivas de requerimiento de pago, precisiones a la aplicación del principio de culpabilidad y disponibilidad presupuestal en las entidades públicas, la delimitación del análisis de las medidas inspectivas de requerimiento, la interposición de los recursos de revisión que no se sustentan en la inaplicación, aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral y las jornadas acumulativas acordadas por excepción durante la pandemia de la Covid-19, conforme al siguiente detalle:

Tema: Precisiones respecto a la demora en la respuesta de los requerimientos de información y la tipificación propuesta

La Sala Plena estimó que en aquellos supuestos en los cuales el inspeccionado no entregue la información en el plazo señalado por el inspector, se encuentra sujeto a la calificación del propio inspector actuante, el cual podrá considerar o no la documentación remitida en función de la programación de sus actuaciones a cargo. Esto se debe a que los inspeccionados conocen de antemano el plazo otorgado para las actuaciones inspectivas, y que la entrega de documentación en el último día del plazo impide a la autoridad fiscalizadora analizar y adoptar decisiones en base a lo presentado, lesionando el principio de buena fe.

Por ello, el retraso de la entrega puede producir el efecto de subsanación o imposibilitar la revisión integral de lo solicitado, en cuyo caso el inspector de trabajo establecerá si el caso atiende a la aplicación del artículo 46.3 del RGLIT. Cabe resaltar que toda información presentada al cierre de la orden de inspección constituye un supuesto inequívoco de dicho artículo.

Tema: Precisiones a la aplicación de los principios de razonabilidad y culpabilidad en la imposición de medidas inspectivas de requerimiento de pago

Atendiendo al criterio establecido en la Resolución de Sala Plena N° 002-2021-SUNAFIL/TFL, las gestiones y trámites llevados a cabo por las entidades deben encontrarse estrechamente vinculados con los niveles de responsabilidad o jerarquía dentro de la misma institución. En el caso de obligaciones vinculadas a temas de seguridad y salud en el trabajo que impliquen peligro o riesgo grave o inminente a la salud y vida de los trabajadores, exceden los alcances de dicha Resolución, no siendo aplicables en esas materias.

Asimismo, el inspector actuante deberá analizar y justificar una motivación suficiente cuándo es que la condición económica determinada en la investigación no imposibilitaría

el cumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento a ser emitida, siendo que si se identifica que las medidas inspectivas de requerimiento dictadas son de un impacto económico tal que justifican la aplicación del precedente, la autoridad competente deberá de justificar la remisión a los criterios antes mencionados, aprobados mediante la Resolución de Sala Plena N° 002-2021-SUNAFIL/TFL. El sujeto inspeccionado deberá acreditar la precariedad de su condición económica, de ser el caso, conforme a la Resolución antes mencionada. En cualquier caso, dichas situaciones no pueden generar un estado de inaplicación u omisión de obligaciones sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo a cargo del empleador

Tema: Precisiones a la aplicación del principio de culpabilidad y disponibilidad presupuestal en las entidades públicas

En concordancia con el criterio anterior; y conforme a lo señalado en los fundamentos 39 y 40 de la Resolución de Sala Plena N° 002-2021-SUNAFIL/TFL, se precisan que las gestiones y los trámites señalados en dichos criterios deben de encontrarse “estrechamente vinculados con los niveles de responsabilidad o jerarquía dentro de la misma institución”, a fin de acreditar que se contaban con las competencias para cumplir con las obligaciones sociolaborales, pero se carecía del presupuesto necesario para su implementación, de acuerdo a la casuística observada en las resoluciones de la Primera Sala del Tribunal. Se reconoce que las obligaciones vinculadas a temas de seguridad y salud en el trabajo que impliquen un peligro o riesgo grave o inminente a la vida o a la salud de los trabajadores, exceden los alcances de los criterios aprobados en la Resolución de Sala Plena N° 002-2021-SUNAFIL/TFL, no resultando aplicable en dichas materias.

Tema: Precisiones respecto de la delimitación del análisis de las medidas inspectivas de requerimiento

Conforme se estableció en la Resolución de Sala Plena N° 002-2021-SUNAFIL/TFL, el análisis de la legalidad, razonabilidad y proporcionalidad de la medida inspectiva de requerimiento debe encontrarse estrictamente vinculado con su génesis y debe circunscribirse a la obligación material (reflejada en una infracción muy grave) que justifique su emisión.

Todo esto debe comprobarse de la revisión de los actuados en la etapa de fiscalización. La vinculación con una infracción de naturaleza muy grave en casos de afectación o invocación al debido procedimiento es fundamental, pues forma parte del presupuesto de competencia material del Tribunal, así como encontrarse debidamente fundamentada y delimitada por el solicitante del recurso extraordinario, conforme a la Resolución de Sala Plena N° 003-2022-SUNAFIL/TFL. Aquellas que no cumplan con este presupuesto deberán ser declaradas como improcedentes.

Tema: Jornadas acumulativas acordadas por estado de excepción del Covid-19

La aplicación del precedente vinculante por el que no se invalidaban per se los acuerdos colectivos que aprobaron el establecimiento de jornadas acumulativas extraordinarias deben aplicarse rigurosamente a lapsos y contextos específicamente delimitados en cada expediente de inspección. El criterio que convalida estos acuerdos debe extenderse a los supuestos de los meses iniciales de la pandemia, en los que se haya tenido que acudir a medidas extraordinarias para evitar la propagación del virus. Es así que es inviable invocar el establecimiento de una 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, conforme al fundamento 6.8 de

la Resolución N° 123-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, entre otras emitidas por la Primera Sala.

Resolución:

https://drive.google.com/file/d/1dTrnyB4CXMBBRZYeOXq0Jq1T02Ot94Bn/view?usp=share_link

Fecha de publicación: 11 de junio de 2023

Sumilla: Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por el **BANCO DE CREDITO DEL PERU**, en contra de la Resolución de Intendencia N° 040-2022-SUNAFIL/IRE-APURÍMAC, de fecha 04 de mayo de 2022. Se **ESTABLECE** como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios expuestos en el fundamento **6.26**, literales **a), b), d), e), f) y g)** de la presente resolución, referente a los elementos de la medida inspectiva de requerimiento.

Breve resumen del caso: Se eleva mediante recurso de revisión, una infracción Muy Grave en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y una infracción Muy Grave a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del mismo cuerpo normativo, por la solicitud de inspección laboral efectuada por el Sindicato Único de Trabajadores del BANCO DE CREDITO DEL PERU, por el incumplimiento de pago de horas extra, en perjuicio de ocho (08) trabajadores, así como el incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento, de fecha 4 de octubre de 2021.

La Sala establece el estándar que deben cumplir las medidas inspectivas de requerimiento, regidas por los principios de razonabilidad, el deber de colaboración y la buena fe procedimental. Estrictamente, deben cumplir con expresar el ámbito subjetivo (entendido como la individualización de los trabajadores afectados por el incumplimiento reprochado al sujeto inspeccionado, por medio del fundamento 6.26 inciso "a" de la resolución en desarrollo) y el ámbito objetivo, dividido en dos aspectos: la identificación de la afectación resultante de un hecho imputable al empleador, y el establecimiento de la forma en la que debe cumplirse la medida para revertir la conducta reprochada (fundamento 6.26 inciso "b" de la resolución en mención).

De igual forma, la Sala considera que el análisis únicamente referido al *quantum* a cancelar por los incumplimientos como supuesto alegable del quiebre del principio de legalidad, es erróneo.

La normativa vigente (artículos 5 y 14 de la Ley General de Inspección del Trabajo; y los artículos 13 y 17 de su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR) no establece como requisito indispensable que la medida de requerimiento deba identificar el monto dinerario que adeudaría el sujeto inspeccionado (fundamento 6.26 inciso "c"), por lo que el supuesto de individualizar el monto a cancelar no constituye una causal de nulidad.

Resolución:

https://drive.google.com/file/d/1K-5g0_nawgRZsM-B70MyxSDQdsKn49NH/view

Resolución de Sala Plena N° 010-2023-SUNAFIL/TFL

Fecha de publicación: 11 de junio de 2023

Sumilla: Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por **CORPORACIÓN DIAMANTE JUBERS S.A.C.**, en contra de la Resolución de Intendencia N° 25-2022-SUNAFIL/IRE-AYAC, de fecha 05 de mayo de 2022. Se **ESTABLECEN** como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos **6.20, 6.38, 6.39 y 6.40** de la presente resolución, referente al registro del control del tiempo de trabajo y el principio de irrenunciabilidad de derechos en el ámbito laboral.

Breve resumen del caso: Se eleva mediante recurso de revisión, una infracción Muy Grave en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.20, dos infracciones Muy Graves en materia de seguridad social, tipificadas en el numeral 44-B.1, y dos infracciones Muy Graves a la labor inspectiva, tipificadas en los numerales 46.7 y 46.10 de los artículos 25, 44-B y 46 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, respectivamente.

Se imputó a la empresa el incumplimiento de acreditar el registro de trabajadores en planilla de remuneraciones, así como del régimen de seguridad social en salud y en pensiones. Además, el incumplimiento oportuno del requerimiento de adopción de medidas con fecha 15 de mayo de 2019 y la inasistencia al primer requerimiento de comparecencia llevado a cabo el 22 de abril de 2019.

La Sala establece que el registro de control de asistencia es una obligación del empleador que, conforme con el artículo 3° del Decreto Supremo N° 004-2006-TR, “puede ser llevado en soporte físico o digital, adoptándose medidas de seguridad que no permitan su adulteración, deterioro o pérdida”. También diferencia de este registro y el tareo, siendo el segundo un instrumento de gestión interna del empleador. El no contar con el primero acarrea una infracción de carácter insubsanable, por no poder retrotraerse el tiempo registrado a una verdad comprobable (fundamento 6.20).

Con respecto a la irrenunciabilidad de derechos, la Sala Plena considera que no se puede alegar que la supuesta renuncia de trabajadores a un derecho indisponible puede aliviarle de sus responsabilidades legales como empleador, como lo es la inscripción en la planilla electrónica, y en el régimen de seguridad social en pensiones y salud en el caso concreto.

Por otro lado, el empleador es el centro de imputación de la responsabilidad laboral para el cumplimiento de las obligaciones laborales, bajo el principio de culpabilidad. Por ello, el empleador no puede exonerarse del cumplimiento del deber de formalizar a su personal bajo un pretexto de acuerdo unilateral ni bilateral sustentado en la renuncia de derechos fundamentales (fundamentos 6.38, 6.39 y 6.40).

Resolución:

https://drive.google.com/file/d/1HkYdIDoxaNQL1cKaVkn2V6URfSJmdg6/view?usp=drive_link

Fecha de publicación: 24 de setiembre de 2023

Sumilla: La Sala Plena del Tribunal de Fiscalización Laboral, por unanimidad, considera que los criterios contenidos en los numerales **11, 12, 13, 18, 19, 20, 25, 26, 27, 28, 33, 34, 39, 40, 42 y 43** del presente Acuerdo Plenario ameritan ser declarados como precedente de observancia obligatoria para todas las entidades conformantes del Sistema de Inspección del Trabajo.

Breve resumen del caso: Se establecen como precedentes administrativos el desarrollo de cinco (5) temas relacionados a la carga probatoria de la inspección del trabajo, criterios mínimos sobre la aplicación del numeral 17.3 del artículo 17 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, el deber de colaboración con la labor inspectiva, el derecho a la prueba y valoración de los documentos presentados en fase inspectiva, y finalidad y razonabilidad en los requerimientos de información, conforme al siguiente detalle:

Tema: La carga probatoria de la inspección del trabajo con relación al agotamiento de los medios de investigación necesarios para comprobar si se cumplen las disposiciones vigentes en materia sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo.

El Tribunal considera que la labor del personal inspectivo debe adoptar y poner en práctica todas las medidas y acciones de investigación que tiene a su disposición y sean pertinentes al caso concreto. En ese sentido y siempre que sea razonable, el inspector debe considerar la comunicación con el sujeto inspeccionado por otra modalidad de actuación inspectiva (visita inopinada o comparecencia, por ejemplo); o por vía telefónica, mensajes de texto, mensajería instantánea o cualquier otro mecanismo que tenga por finalidad establecer contacto directo con el empleador, especialmente en los casos que se advierta la falta de respuesta de un primer requerimiento de información por sistemas de comunicación de electrónica. Si el personal inspectivo se limita a reiterar la solicitud bajo el mismo canal sin procurar otro tipo de comunicación u otra actuación inspectiva, resultaría difícil concretar la finalidad de la inspección de trabajo.

Tema: Criterios mínimos sobre la aplicación del numeral 17.3 del artículo 17 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR

A partir de las infracciones previstas en los numerales 46.6 y 46.10 del artículo 46 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, se pueden desprender dos supuestos de hecho para la reducción del 90% de la sanción impuesta: el primero, que el sujeto acredite la subsanación de todas las infracciones sociolaborales o de seguridad y salud en el trabajo, antes de la expedición del Acta de Infracción.

El segundo, que el personal inspectivo o la autoridad administrativa verifiquen que no se incurrió en incumplimiento relacionado a la medida de requerimiento. Conforme con lo establecido en la Resolución N° 633-2023-SUNAFIL-TFL/Primera Sala, y en base a los alcances contenidos en el numeral 17.3 del artículo 17 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, dichos supuestos se cumplen de manera disyuntiva, por lo cual no es necesario que coincidan ambos supuestos para su aplicación.

Tema: Precisiones con relación al deber de colaboración con la labor inspectiva

Según los artículos 5 y 9 de la Ley General de Inspección del Trabajo, el artículo 15 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, así como de las resoluciones de la Primera Sala N° 954-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala y 714-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, los

requerimientos de información efectuados en el marco de las fiscalizaciones laborales deben ser tomados muy en serio por los empleadores, dejándose establecido que se frustra la labor inspectiva cuando el administrado impide cumplir con el objeto de la inspección.

Por ello, no puede considerarse un eximente de responsabilidad el error del sujeto inspeccionado que, al remitir la información solicitada por la autoridad inspectiva, genera la frustración de su labor. Esta conducta diligente contempla, por ejemplo, el cuidado en la digitación en la remisión de comunicaciones electrónicas, así como de la responsabilidad del empleador del personal encargado de la atención de las actuaciones inspectivas.

Tema: El derecho fundamental a la prueba y el deber de valoración de los documentos presentados en la fase inspectiva

La Sala, continuando con el criterio establecido en el precedente establecido en la Resolución de Sala Plena N° 002-2021-SUNAFIL/TFL, así como en los principios de verdad material e informalismo consagrados en la Ley del Procedimiento Administrativo General, declara que se atenta contra la finalidad de la inspección laboral al acudir a formalismos o exigencias en la forma de presentación de la información solicitada, sin revisar la data exhibida por el sujeto inspeccionado, concluyendo así las actuaciones inspectivas e imputando la falta de colaboración en base a este supuesto.

Tema: Finalidad y razonabilidad en los requerimientos de información

En el marco de las investigaciones llevadas a cabo en mérito a una orden de inspección, los inspectores comisionados deben procurar que la información solicitada se encuentre orientada a las materias objeto de inspección y/o a propiciar el cumplimiento de las actuaciones inspectivas, debiendo evaluar de manera razonable las circunstancias y, de ser el caso, adoptar las acciones necesarias a fin de lograr la verificación de las materias objeto de fiscalización, sea por otro tipo de documentación u otras herramientas de investigación.

Esto, con el fin de evitar efectuar requerimientos reiterativos con el conocimiento de la ausencia o inexistencia de la documentación requerida. En su defecto, se deben desplegar otros medios para efectuar la labor inspectiva. Lo recomendable será desarrollar todas las modalidades de actuación y no solamente requerimientos de información de manera exclusiva.

Resolución:

https://drive.google.com/file/d/13w6leZpWaNACicszHMxRpTaxebTFXOyr/view?usp=drive_link

Resolución de Sala Plena N° 013-2023-SUNAFIL/TFL

Fecha de publicación: 24 de setiembre de 2023

Sumilla: Se declara, por mayoría, **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por **BAFUR S.C.R.LTDA.** contra de la Resolución de Intendencia N° 330-2022-SUNAFIL/ILM, de fecha 17 de febrero de 2022. Se **ESTABLECE**, por unanimidad, como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos **6.24, 6.25, 6.31 y 6.32** de la presente resolución, sobre la valoración de los medios de prueba para la determinación de una relación laboral.

Breve resumen del caso: Se eleva mediante recurso de revisión, una infracción Muy Grave en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 y una infracción Muy Grave a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, por el incumplimiento de pago de la remuneración vacacional a favor de una ex trabajadora, así como el incumplimiento de la medida de requerimiento notificada el 22 de diciembre de 2017. En particular, la impugnante discute el incumplimiento al principio de primacía de la realidad, pues subsistía una prestación de servicios de naturaleza civil.

La Sala establece que la administrada ejerció efectivamente su poder de dirección, plasmado en la facultad organizativa, al extender de manera unilateral un incremento salarial, evidenciado en una supervisión sobre la calidad de los servicios ejecutados y siendo valorados positivamente. Esta facultad “premieral” (en sentido estricto del poder de dirección) se encontraba válidamente calificada por el inspector, al asignársele como una manifestación de la subordinación. Debe recordarse que la subordinación es uno de los tres elementos característicos que permiten calificar a una relación como de índole laboral.

Por otro lado, el Colegiado destaca dos manifestaciones de subordinación: primero, en la potestad disciplinaria del empleador, al disponer la posibilidad de imponer multas en caso no se registren las horas “trabajadas”, que si bien no adopta las formas más tradicionales de la potestad disciplinaria (amonestación, suspensión o despido), sí evidencia una consecuencia sancionatoria de una obligación contractual (laboral) (fundamento 6.31). El segundo se relaciona con el poder de dirección y organización sobre la imagen profesional, la cual, en el caso concreto, planifica la asistencia de la trabajadora a un seminario sobre esta materia (fundamento 6.32).

La administrada demuestra, a consideración de la Sala, que se cumplía esta manifestación por la exigencia de que sus abogados estén sujetos a una apariencia, vestimenta e imagen particular y especial, acorde a las convenciones sociales de este campo laboral en particular.

Resolución:

https://drive.google.com/file/d/13w6leZpWaNACicszHMxRpTaxebTFXOyr/view?usp=drive_link

Fecha de publicación: 28 de diciembre de 2023

Sumilla: Se declara **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por la **EMPRESA NACIONAL DE LA COCA S.A.**, en contra de la Resolución de Intendencia N° 131-2022-SUNAFIL/IRE-CUS, de fecha 12 de julio de 2022. Se **ESTABLECE** como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos **6.8, 6.21, 6.22, 6.25, 6.26, 6.33, 6.34, 6.35, 6.45 y 6.49** de la presente resolución, sobre el tipo infractor contenido en el numeral 25.17 del artículo 25 del RLGIT y la delimitación de exigibilidad de los supuestos contenidos en los numerales 25.22 y 25.23 del artículo 25 del RLGIT para administrados distintos al sector privado.

Breve resumen del caso: Se eleva mediante recurso extraordinario de revisión, cuatro infracciones Muy Graves en materia de relaciones laborales, tipificadas en los numerales 25.22, 25.23 y 25.17 del artículo 25 y una infracción Muy Grave a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, en mérito a la solicitud de actuación inspectiva de una trabajadora por supuesta afectación a su remuneración. Se le imputaba infracciones por no contar con un cuadro de categorías y funciones, no contar con una política salarial de conformidad con los términos establecidos en la Ley N° 30709 y su Reglamento, no haber cumplido con informar a la trabajadora denunciante acerca de la política salarial conforme a lo previsto por la Ley N° 26772 y por realizar actos de discriminación remunerativa en perjuicio de dicha trabajadora. En cuanto a la infracción a la labor inspectiva, la administrada no cumplió con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 15 de noviembre de 2021.

Respecto a los actos de discriminación laboral, tanto la normativa nacional como supranacional consagran entre sus principios y derechos fundamentales al trabajo que la distinción de trato basada en razones prohibidas, como origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión o condición económica. Sin embargo, el inciso 2 del artículo 2 de la Constitución y el numeral 1.1 del artículo 1 del Convenio N°111 de la OIT contemplan estas razones como una cláusula abierta, teniendo en su redacción el supuesto de “cualquier otra índole/ distinción” (fundamento 6.21). Debe tenerse presente lo dispuesto por el Tribunal Constitucional, en lo dispuesto en las sentencias recaídas en los expedientes 008-2005-AI y 05652-2007-PA/TC, en cuanto la desigualdad de trato no debe ser razonable ni proporcional para considerarla discriminación (fundamento 6.22).

En el caso en concreto, la impugnante alegó quedar exenta de la obligatoriedad de la medida inspectiva de requerimiento, por formar parte de una entidad estatal. La Sala no ampara este argumento, por ir contra el principio de igualdad (el cual también se recoge en la Ley General de Inspección del Trabajo y su reglamento) el pretender sostener la inaplicabilidad de estas medidas a entidades del sector público. Por el contrario, se hace énfasis en los supuestos específicos recogidos en la Resolución de Sala Plena N° 002-2021-SUNAFIL/TFL, sobre insuficiencia en la asignación presupuestal, autorización de gasto y ejecución.

En el fundamento 6.26, la Sala diferencia entre dos tipos de discriminación: aquella basada en un motivo prohibido (raza, color, sexo, religión, etc) y la de cláusula abierta (cualquier otra distinción), estos comportamientos tienen como efecto el anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el trabajo.

En relación con el escalamiento en la punición de ciertas conductas del administrado, la infracción prevista en el numeral 25.17 del artículo 25 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR solamente puede escalar punitivamente si se determina la existencia de un

comportamiento discriminatorio que incurre en un motivo prohibido. Es decir, los casos que no se comprueben con una discriminación directa o indirecta por motivos prohibidos deberán sancionarse solamente con el artículo 25.17 de dicha norma (fundamento 35).

Finalmente, en el ámbito de actuación de la inspección laboral para el Sector Público o de la actividad empresarial del Estado, no resulta exigible la observancia de lo dispuesto en la Ley N° 30709 y su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N°002-208-TR, pues por decisión reglamentaria no ha sido incluida en la competencia de la inspección de trabajo. Por ello, tendrá competencia para fiscalizar y sancionar la discriminación en el caso concreto del numeral 25.17 del artículo 25 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, mas no de los numerales 25.22 y 25.33 del artículo 25 de la norma en mención.

Resolución:

<https://drive.google.com/file/d/1CaPQ2fk-ZRxmnlITCvr8-hvdTZvPc5sp/view>

Resolución de Sala Plena N° 015-2023-SUNAFIL/TFL

Fecha de publicación: 28 de diciembre de 2023

Sumilla: Se declara **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por la empresa **MORAN DISTRIBUCIONES S.A.**, en contra de la Resolución de Intendencia N° 059-2022-SUNAFIL/IRE-APURÍMAC, de fecha 29 de julio de 2022. Se **ESTABLECE**, por unanimidad, como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos **6.28, 6.29, 6.30, 6.34 y 6.35** de la presente resolución, sobre la determinación de la causa objetiva en los contratos a plazo determinado.

Breve resumen del caso: Se eleva mediante recurso extraordinario de revisión, una infracción Muy Grave en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.5 del artículo 25 y una infracción Muy Grave a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR. A la impugnante se le imputaba la utilización fraudulenta de contratos de plazo determinado que ocasionó su desnaturalización.

Para la Sala, los hechos que justifican la contratación temporal deben ser consignados y explicados suficiente y adecuadamente en el contrato de trabajo primigenio (fundamento 6.28), los cuales no pueden ser subsanados mediante adendas, prórrogas o renovaciones ante la ausencia de la causa objetiva que se haya establecido en el primer contrato sujeto a modalidad. Por otro lado, si es que el contrato modal primigenio no hubiese especificado o explicado la causa objetiva, se deberá considerar como de plazo indeterminado (fundamento 6.29). Esto implica que la causa objetiva, al ser motivo fundamental del contrato sujeto a modalidad, no solo deberá contener una indicación genérica de la misma, sino que deberá detallarse y explicarse adecuada y suficientemente (fundamento 6.30).

En cuanto a la valoración de los medios probatorios como justificación posterior a la celebración del contrato, la Sala argumenta que estos no pueden sustituir la ausencia de la causa objetiva de los primigenios contratos sujetos a modalidad. Asimismo, a pesar de que la impugnante alegue que esta exigencia no se encuentre formulada en la normativa aplicable, los fundamentos que forman parte del precedente administrativo explican suficiente y adecuadamente la necesidad de la inclusión de la causa objetiva en este tipo de contratos laborales.

Resolución:

https://drive.google.com/file/d/1DiQWD5xbOW2S0MPuFBbKti9SmxLJtk_d/view?usp=sharing

Resolución de Sala Plena N° 016-2023-SUNAFIL/TFL

Fecha de publicación: 28 de diciembre de 2023

Sumilla: Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por la **CORPORACIÓN LINDLEY S.A.**, en contra de la Resolución de Intendencia N° 680-2022-SUNAFIL/ILM, de fecha 29 de abril de 2022. Se **ESTABLECEN** como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos **6.16, 6.20, 6.21, 6.23, 6.24, 6.25, 6.26 y 6.27** de la presente resolución, respecto a que el tiempo invertido por los trabajadores para el cambio del uniforme de trabajo y/o elementos de seguridad forme parte de su jornada laboral.

Breve resumen del caso: Se eleva mediante recurso de revisión, una infracción Muy Grave en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, por no cumplir con las disposiciones relacionadas con la Jornada y horario de trabajo, toda vez que la empresa no consideró como parte de la Jornada de trabajo el tiempo utilizado por los trabajadores para cambiarse la ropa de calle por el uniforme al inicio de las labores, ni el uniforme por la ropa de calle al término de la labor, en mérito a la denuncia interpuesta por el Sindicato Nacional de Trabajadores de Embotelladora Corporación Lindley - SINATREL, de fecha 05 de septiembre de 2018, en agravio de los trabajadores afiliados a la mencionada organización sindical que laboran en la planta de Pucusana.

En el numeral 4 del artículo 5 del Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, se contemplaba que el tiempo que los trabajadores tenían para ponerse la vestimenta de trabajo no era considerado dentro del horario de trabajo. La Sala considera que este acto no tiene naturaleza preparatoria para la puesta a disposición, sino se trata de uno comprendido dentro de los márgenes del poder de dirección y de la subordinación jurídica, pues los trabajadores ya se encontraban dentro de las instalaciones del centro laboral, además que no portar el uniforme podría habilitar que el empleador despliegue su potestad disciplinaria (fundamento 6.16). Debido a esto, el tiempo que emplean los trabajadores en ponerse el uniforme forma parte de la jornada de trabajo, pues es indispensable para el desempeño de sus funciones, siempre considerando plazos razonables para su cumplimiento. El artículo 7 del Decreto Supremo N° 004-2006-TR y el criterio de la Resolución de Primera Sala N° 403-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala sustentan esta posición (fundamentos 6.20 y 6.21).

La Sala, además, plantea que, si el tiempo utilizado para el cambio del uniforme de trabajo y/o elementos de seguridad obedece a una obligación en el Reglamento Interno de Trabajo, por razones de imagen corporativa, o desplieguen medidas disciplinarias en materia de registro de tiempo de trabajo posteriores a portar el uniforme, estaremos frente a una actividad preparatoria o final, que constituye parte integrante de la jornada laboral (fundamentos 6. 24 y 6.26).

Resolución:

<https://drive.google.com/file/d/1m093-1yVz2Nx9FOTuzx-fqeavHEZrGZq/view>

PRECEDENTES DE OBSERVANCIA OBLIGATORIA EMITIDOS EL 2024

(*) [Regresar al índice](#)

Resolución de Sala Plena N° 001-2024-SUNAFIL/TFL

Fecha de publicación: 15 de febrero de 2024

Sumilla: Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por la **FABRICA DE CHOCOLATES LA IBERICA S.A.**, en contra de la Resolución de Intendencia N° 250-2022-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 19 de agosto de 2022. Se **ESTABLECEN** como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos **6.63, 6.67, 6.68, 6.73, 6.74, 6.75 y 6.77** de la presente resolución, respecto a la razonabilidad de la medida sancionadora, a efectos de evitar el exceso de punición, ante un caso particular donde el sindicato ha efectuado un control más oportuno y efectivo que el desarrollado por la inspección del trabajo.

Breve resumen del caso: Llega en revisión una infracción Muy Grave en materia de relaciones laborales confirmada por la Intendencia Regional de Arequipa a FABRICA DE CHOCOLATES LA IBERICA S.A. bajo el tipo sancionador previsto en el numeral 25.14 del artículo 25 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, por realizar actos de hostilidad en contra de dos trabajadoras al trasladarlas del segundo piso del local anexo en el que se encontraban laborando, a la oficina de mantenimiento (sótano), sin acreditar las razones objetivas de dicha decisión. Cabe señalar que estas trabajadoras ostentaban la calidad de agremiadas al SINDICATO DE TRABAJADORES LA IBERICA., siendo una de ellas Secretaria General de dicho Sindicato.

Dada la presión ejercida por el Sindicato, FABRICA DE CHOCOLATES LA IBERICA S.A. revirtió dicho movimiento dos días después de haber sido ordenado (marzo 2021); sin embargo, la denuncia fue interpuesta por la misma Secretaria General del Sindicato ante la SUNAFIL en mayo de 2021, derivándose posteriormente en el procedimiento sancionador que fue objeto de revisión.

Frente a ello, la Sala Plena del Tribunal de Fiscalización Laboral consideró que las acciones de la organización sindical fueron suficientes para vigilar el cumplimiento la normativa sociolaboral, por lo que "...constituye exceso de punición el que se imponga una sanción con relación a un incumplimiento que es absuelto por el empleador a requerimiento del sindicato y cuya inmediatez resulta comprobada por la inspección del trabajo durante las actuaciones de fiscalización" (fundamento 6.74), frente a lo cual la inspección del trabajo puede evaluar otras medidas de acompañamiento (como las medidas de advertencia) o tendientes a la supervisión posterior.

Resolución:

https://drive.google.com/file/d/163GfHN1pcg57Y-TP463QtFgy_HagMAKv/view

Fecha de publicación: 23 de febrero de 2024

Sumilla: Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por **CFG INVESTMENT S.A.C.**, en contra de la Resolución de Intendencia N° 273-2022-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 09 de setiembre de 2022. Se **ESTABLECEN** como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos **6.36, 6.37, 6.39, 6.40 y 6.41** de la presente resolución, respecto a la exigibilidad de la probanza frente alegaciones y la afectación de la libertad sindical individual y colectiva por traslado injustificado de trabajadores afiliados.

Breve resumen del caso: Se eleva por medio del recurso extraordinario de revisión, dos infracciones Muy graves en materia de relaciones laborales tipificadas en los numerales 25.10 y 25.14 del artículo 25 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR y, una infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del citado cuerpo normativo, por el desplazamiento de cuarenta y cuatro trabajadores del centro de trabajo de La Planchada, ubicado en Ocoña – Arequipa, a otras instalaciones de la empresa ubicados en la zona norte del país, tales como Bayóvar, Chancay, Chicama, Chimbote, entre otros, sin acreditar un motivo razonable y justificado para el traslado. Este hecho fue calificado como un acto de hostilización laboral, identificándose dentro los trabajadores desplazados a miembros del Sindicato Nacional de Trabajadores de Productores de Harina y Aceite de Pescado de CFG INVESTMENT y del Sindicato Único Nacional de Trabajadores de C.F.G. INVESTMENT.

La Sala consideró que – a diferencia del criterio plasmado en la Resolución N° 106-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, en este caso no se sustentó la razonabilidad y funcionalidad de la medida de destaque. Por ello, el “...incumplimiento del deber de informar a la organización sindical sobre los motivos de la adopción de las medidas de traslado del total de sus trabajadores a otras sedes con la finalidad de mantener la relación laboral, no permitió entablar negociaciones que busquen satisfacer los intereses de los trabajadores y de la empresa” (fundamento 6.36); por lo que, no se requiere de un agravante adicional para que se compruebe el daño ocasionado a los trabajadores afectados con la medida dispuesta por el empleador, pues el traslado geográfico por sí mismo, bajo las condiciones del caso de autos, constituye por sí misma una afectación a la libertad sindical de los trabajadores.

Resolución:

<https://drive.google.com/file/d/1SFofrPc7fSDUdENCNYIcKSBnb-rLxZFZG/view>

Resolución de Sala Plena N° 003-2024-SUNAFIL/TFL

Fecha de publicación: 23 de abril de 2024

Sumilla: Se declara **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por la **SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE JAEN**, en contra de la Resolución de Intendencia N° 158-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ, de fecha 14 de octubre de 2022. Se ESTABLECE como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos **6.18, 6.26, 6.27, 6.28, 6.29, 6.30 y 6.31** de la presente resolución, referidos al carácter subsanable de las infracciones a las normas de trabajo.

Breve resumen del caso: Se eleva en revisión un expediente en el cual se sancionan cinco infracciones Graves y un único incumplimiento calificado como Muy Grave a la Seguridad y Salud en el Trabajo, por no contar con un Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo en el período investigado (agosto de 2020), tipificado en el numeral 28.9 del artículo 28 del RLGIT.

La Sala Plena del Tribunal valora la conducta de la entidad sancionada respecto del hallazgo y posterior sanción impuesta; esto es, la existencia del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo. En tanto se acreditó la elaboración de dicho documento el 30 de noviembre de 2020 –antes de la apertura de la Orden de Inspección que dio origen a las actuaciones inspectivas sobre las que se fundamentan el procedimiento sancionador elevado en consulta– y la inspectora comisionada no ha determinado que los efectos de dicho incumplimiento han generado un daño irreversible, la Sala estima que se ha producido un supuesto de subsanación voluntaria del incumplimiento legal, dejando sin efecto la sanción impuesta en dicho extremo.

Como parte del análisis se valoran pronunciamientos previos emitidos por la Primera Sala del TFL (Resoluciones N°s 145-202-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, 539-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, 404-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, entre otras), bajo los alcances previstos en la RLGIT y las directivas emitidas por la SUNAFIL respecto del carácter subsanable o insubsanable de las conductas, estableciéndose en el numeral 6.18 como precedente obligatorio el siguiente criterio: **a)** Son subsanables las infracciones cuyos efectos antijurídicos puedan ser reparados en su totalidad, desapareciendo la ilegalidad del actuar del empleador y siendo esto determinado por el inspector del trabajo durante la fiscalización laboral. **b)** Las infracciones no habrán logrado ser subsanadas cuando, pudiendo cumplirse la condición mencionada en el acápite anterior, al culminarse las actuaciones inspectivas, el inspector considere motivadamente que el empleador no ha logrado revertir los efectos antijurídicos. **c)** Las infracciones serán consideradas insubsanables cuando los efectos de la afectación del derecho o del incumplimiento de la obligación no puedan ser revertidos

Resolución:

<https://drive.google.com/file/d/1vDyuUncdTgE-K06p1D9H5huaF11zi-2/view?usp=sharing>