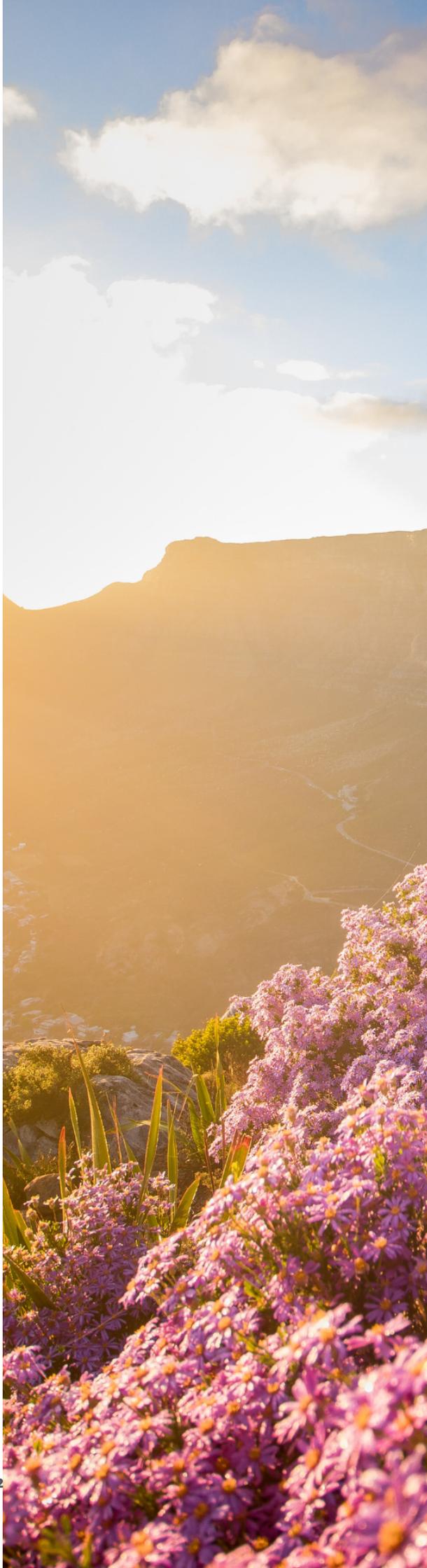


Precedentes vinculantes SUNAFIL

Informativo Laboral N° 20

Marzo 2023



Contenido

01

Introducción

02

Criterios de observancia obligatoria sobre el deber de motivación y la carga probatoria en los procedimientos inspectivos y sancionadores

03

Criterios de observancia obligatoria sobre la notificación en la casilla electrónica y las medidas disciplinarias y la dignidad en el trabajo

04

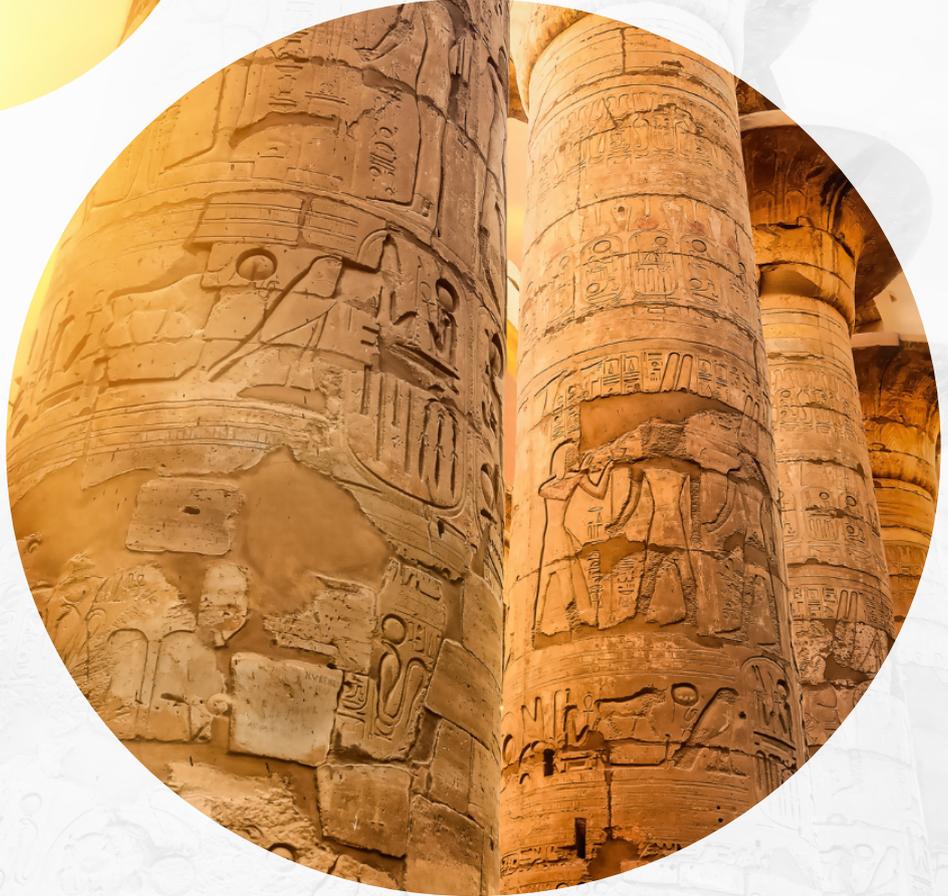
Criterios de observancia obligatoria sobre los contratos a tiempo parcial

05

Criterios de observancia obligatoria sobre los efectos de la extensión de beneficios sociales de un sindicato minoritario a trabajadores no sindicalizados

06

Conclusiones y recomendaciones



01. Introducción

El Tribunal de Fiscalización Laboral se encarga de resolver, con carácter excepcional y en última instancia administrativa, los procedimientos sancionadores laborales, correspondientes a casos sometidos a su conocimiento.

Asimismo, el referido colegiado tiene competencia para expedir pronunciamientos que constituyen precedentes de observancia obligatoria que interpretan de modo expreso y con carácter general el sentido de la legislación laboral, confiriéndole predictibilidad al sistema.

El presente informativo tiene como finalidad analizar los criterios de observancia obligatoria más relevantes emitidos por el Tribunal de Fiscalización Laboral en lo que va del año 2023.

02. Criterios de observancia obligatoria sobre el deber de motivación y la carga probatoria en los procedimientos inspectivos y sancionadores

Con fecha 25 de enero de 2023, a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2023-SUNAFIL/TFL, se publicó el siguiente precedente vinculante sobre el deber de motivación y la carga probatoria en los procedimientos inspectivos y sancionadores.

A continuación, procedemos a desarrollar los aspectos más relevantes de los referidos criterios:

A la ocurrencia de alguna infracción a la normativa sociolaboral, la autoridad fiscalizadora y sancionadora de SUNAFIL debe garantizar el cumplimiento del principio de verdad material.

Así, conforme esta directriz, la autoridad administrativa competente debe verificar suficientemente los hechos que sirven de motivo para sus respectivas decisiones, para lo cual, deben evaluar ampliamente la prueba directa e indirecta actuada en el expediente, así como extender las medidas razonables para satisfacer la carga probatoria que recae sobre la Administración, junto con la exigible participación necesaria del deber de colaboración de los sujetos inspeccionados.

En esta línea, a efectos sostener una imputación de responsabilidad administrativa al sujeto inspeccionado, la autoridad se encuentra obligada a obtener los indicios suficientes o elementos de convicción que permitan la comprobación de alguna infracción a la normativa sociolaboral pasible de sanción.

Lo anterior, responde al derecho fundamental de los administrados de ofrecer los medios de prueba que consideren pertinentes para sustentar sus posiciones. Tales actuados, deberán ser analizados y valorados por la autoridad administrativa al resolver si corresponde o no la determinación de una sanción.

No obstante, si durante el desarrollo del procedimiento, la administración sustenta la responsabilidad del sujeto inspeccionado, la carga de la prueba se traslada a este, mediante la presentación de los medios de prueba que considere oportunos.

En ese sentido, la administración se encuentra obligada a sustentar objetivamente la imposición de una infracción, sustentándose para ello, en los medios probatorios aportados por los administrados, o las omisiones incurridas en la etapa investigativa pertinente.





03. Criterios de observancia obligatoria sobre la notificación en la casilla electrónica y las medidas disciplinarias y la dignidad en el trabajo

Con fecha 02 de febrero de 2023, a través de la Resolución de Sala Plena N° 002-2023-SUNAFIL/TFL, se publicó el siguiente precedente sobre la notificación de los requerimientos de información a la casilla electrónica, las medidas disciplinarias y la dignidad en el trabajo.

A continuación, procedemos a desarrollar los aspectos más relevantes de los referidos criterios:

Criterios mínimos sobre la notificación en la casilla electrónica:

Si luego de la consulta con la Oficina General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (OGTIC) de la SUNAFIL, se identifica que la fecha de ingreso del usuario de la casilla electrónica (el administrado), es previa o simultánea al requerimiento de información que fue objeto del procedimiento sancionador y este no cumplió con registrar sus datos de contactos respectivo, entonces, resulta procedente la sanción por incumplimiento del requerimiento de información que se hubieren depositado en la casilla electrónica.

Ante ello, la administración podría imponer la sanción prevista en el inciso 46.3 del artículo 46 del RLGIT, la cual constituye una infracción muy grave a la labor inspectiva, contra el administrado que, por omisión culposa, deja de registrar el contacto respectivo en la casilla electrónica.

Medidas disciplinarias y dignidad en el trabajo:

Será considerado como acto de hostilidad, un proceso sancionador que no haya otorgado al trabajador, la posibilidad de ejercer su derecho fundamental a la defensa y a la prueba, previamente a la imposición de una sanción.

04. Criterios de observancia obligatoria sobre los contratos a tiempo parcial

Con fecha 02 de febrero de 2023, a través de la Resolución de Sala Plena N° 002-2023-SUNAFIL/TFL, se publicó el siguiente precedente sobre la notificación de los requerimientos de información a la casilla electrónica, las medidas disciplinarias y la dignidad en el trabajo.

A continuación, procedemos a desarrollar los aspectos más relevantes de los referidos criterios:

¿Qué es un contrato a tiempo parcial?

No cualquier contrato por debajo de una jornada a tiempo completo califica como contrato a tiempo parcial. Toda vez que, pues para el ordenamiento jurídico, este es aquel que se celebra por debajo de las 4 horas de jornada diaria, la misma que se calcula dividiendo el total de horas trabajadas en la semana entre el número de días de jornada (6 o 5, dependiendo de la jornada de la empresa empleadora).



En consecuencia, a partir de las 4 horas de jornada efectivamente laboradas, el trabajador gozará de todos los beneficios correspondientes a un contrato a tiempo completo, tales como: CTS, gratificaciones legales, vacaciones, entre otros.

El colegiado señala que, no existe una prohibición por mandato legal para la realización de labores en sobretiempo, en una relación laboral de trabajo a tiempo parcial.

En ese sentido, el empleador podrá reconocer horas extras independientemente de la duración de la jornada de trabajo, incluso en tiempo parcial.

No obstante, la generación de horas extras dentro de una jornada menor a 4 horas diarias debe ser evaluada de manera rigurosa; pues de no ser de ocurrencia excepcional, se observaría un fraude a la ley.

Asimismo, el colegiado señala que el principio de primacía de la realidad reviste de especial importancia en la verificación de horas extras dentro de los límites de la jornada de trabajo a tiempo parcial, a fin de advertir si se ha configurado la desnaturalización de dicho régimen. Pues, si el trabajo en sobretiempo no es de manera excepcional y, del cálculo efectuado se arroja un promedio de más de 4 horas diarias, luego de dividirse entre 5 y 6 días de trabajo, los trabajadores tendrían derecho a los beneficios sociales del régimen laboral general.

05. Criterios de observancia obligatoria sobre los efectos de la extensión de beneficios sociales de un sindicato minoritario a trabajadores no sindicalizados

Con fecha 17 de febrero de 2023, a través de la Resolución de Sala Plena N° 004-2023-SUNAFIL/TFL, se publicó el siguiente precedente sobre los efectos de la extensión de beneficios sociales de un sindicato minoritario a trabajadores no sindicalizados.

A continuación, procedemos a desarrollar los aspectos más relevantes del referido criterio:

El Tribunal de Fiscalización Laboral deberá analizar si un sindicato minoritario puede celebrar un acuerdo con el empleador, consistente en reconocerle a este último, la facultad de igualar beneficios económicos a trabajadores afiliados a su organización, a otras organizaciones sindicales o no sindicalizados. Lo mencionado, con el objetivo de establecer previamente si el sindicato pactante es el titular de un acto de disposición de tal alcance.

A criterio del colegiado, este tipo de acuerdos podrían tener un efecto antisindical implícito, principalmente si es que en el ámbito respectivo existe otra organización sindical minoritaria o incluso si se estuviera formando un sindicato.

Asimismo, a criterio del colegiado, ese tipo de acuerdos no facultan al empleador a dejar sin contenido o sin aplicación efectiva la representatividad de la organización sindical dentro de su ámbito de influencia. Además, tampoco autorizan al empleador a dejar sin efecto la fuerza vinculante del convenio colectivo dentro del ámbito subjetivo de aplicación.

En atención a lo expuesto, un sindicato minoritario solo podrá pactar beneficios de aplicación exclusiva a sus afiliados, sin poder extender los mismos trabajadores no sindicalizados, por constituir una práctica que atenta contra la libertad sindical.

06. Conclusiones y recomendaciones

Resulta de gran utilidad para los empleadores tener conocimiento de los criterios de observancia obligatoria publicados a través de las resoluciones del Tribunal de Fiscalización Laboral, a efectos de resguardar sus derechos e intereses, así como interceder frente a actuaciones de la autoridad administrativa.

Asimismo, los criterios desarrollados, constituyen guías de observancia obligatoria que deben seguir las autoridades administrativas ante una eventual inspección laboral o procedimiento administrativo sancionador, al momento de decidir respecto de la imposición de sanciones a los administrados.



Contactos clave



Pamela Duffy
Socia, Lima
D +51 1 208 4200 Ext 124
pamela.duffy@dentons.com



Jaime Zegarra
Asociado Senior, Lima
D +51 1 208 4200 Ext 124
jaime.zegarra@dentons.com



Lucia Varillas
Asociada, Lima
D +51 1 208 4200 Ext 124
lucia.varillas@dentons.com

ACERCA DE DENTONS

Dentons es la firma global más grande del mundo, que pone en contacto el talento del máximo nivel con los retos y oportunidades a nivel mundial, cuenta con 20,000 profesionales, incluyendo 12,000 abogados, en más de 200 ubicaciones en más de 80 países. El enfoque policéntrico y orientado a los objetivos de Dentons, su compromiso con la inclusión y la diversidad y su galardonado servicio al cliente desafían el status para promover los intereses de los clientes.

[dentons.com](https://www.dentons.com)