

SALA PLENA DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL ESTABLECE PRECEDENTES DE OBSERVANCIA OBLIGATORIA PARA TODAS LAS ENTIDADES DEL SISTEMA DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

El 30 de julio de 2021 la Sala Plena del Tribunal de Fiscalización Laboral de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL emitió la primera Resolución de Sala Plena No. 001-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, por medio de la cual, en ejercicio de sus funciones, adoptó los siguientes precedentes de observancia obligatoria:

A. Sobre la naturaleza de infracciones a la labor inspectiva, se estableció el siguiente precedente:

- ✓ En tanto que no se disponga cosa distinta, los actos o hechos que impiden o dificulten la labor inspectiva y que se consignan en el acta de infracción, constituyen infracciones que no tienen una naturaleza secundaria, adjunta ni dependiente, respecto de posibles infracciones ocurridas y detectadas en la visita inspectiva en el marco de la inspección del trabajo.

B. Sobre la demora en la respuesta a requerimiento de información efectuado por un inspector de trabajo se establecieron los siguientes precedentes:

- ✓ Cuando la fiscalización pueda proseguir a pesar del comportamiento del inspeccionado que haya perturbado o retrasado la investigación, en la formulación de las actas de infracción y en su calificación posterior, deberá imputarse la infracción como una de tipo grave a la labor inspectiva. En cambio, cuando la demora del sujeto inspeccionado frustre la fiscalización, la tipificación invocable será la de una infracción muy grave a la labor inspectiva.
- ✓ Para la aplicación de este criterio, será determinante el examen de la motivación que consta en el Acta de Infracción, que, además de ser puntual y concisa, debe ser suficiente para concluir que la conducta del administrado constituye una falta al deber de colaboración, según se haya acreditado en el procedimiento.

C. Sobre las jornadas acumulativas acordadas por excepción durante la pandemia del COVID-19:

- ✓ El TFL ha comprobado que, durante la pandemia, se adoptaron acuerdos colectivos entre empleadores y organizaciones de trabajadores, ampliando excepcionalmente la jornada acumulativa más allá de los límites establecidos por la doctrina del Tribunal Constitucional, según la cual, éstas no pueden superar el promedio de 8 horas diarias ni 48 horas semanales en un periodo de 3 semanas o uno más corto.
- ✓ El TFL entiende que estas medidas solo son legítimas en caso hayan sido los actores sociales quienes hayan pactado la extensión excepcional de la jornada de trabajo de manera temporal, siendo necesario que los trabajadores hayan sido representados por uno o más sindicatos, que en su conjunto representen a la mayoría de los que se vean afectados por estas medidas.

- ✓ En ese sentido, el TFL concluye que, durante el contexto de las medidas de restricción a que dé lugar la prevención del contagio por COVID-19, el Sistema de Inspección del Trabajo deberá analizar casuísticamente la concurrencia de los siguientes elementos, a fin de establecer si la modificación convencional de la jornada de trabajo acumulativa es legítima:
 - a) El acuerdo deberá ser pactado con un sindicato que esté acreditado como organización representativa de la mayoría de los trabajadores afectados por la modificación;
 - b) El acuerdo correspondiente deberá ser adoptado por un lapso determinado, siendo esta provisionalidad objeto del control preferente por los propios sujetos colectivos; y,
 - c) Se deberá considerar la naturaleza y características del centro de trabajo, con relación a sus elementos (lejanía, riesgos existentes en el lugar, entre otros).

- ✓ Asimismo, el TFL señaló que la medida se deberá adoptar con sustento de seguridad y salud en el trabajo y articularse con ellas, con la validación de los órganos correspondientes en materia de prevención de riesgos y se deberá desplegar mecanismos compensatorios al desgaste físico y emocional.

Finalmente, se hace relevante señalar que los precedentes previamente señalados obtendrán su carácter vinculante a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial *El Peruano*.

Cualquier duda o consulta, nuestros equipos están a su disposición para ampliar sobre el asunto.

Equipo del área Laboral:



Jorge Luis Acevedo
Socio
jacevedo@bv.u.pe



Carlos Ciriaco
Abogado Asociado
cciriaco@bv.u.pe



Carla Benedetti
Socia
cbenedetti@bv.u.pe



Vanessa Verano
Abogada Asociada
vverano@bv.u.pe



Karla Zuta
Asociada Senior
kzuta@bv.u.pe



Dominick Vera
Abogado Asociado
dvera@bv.u.pe



M. Eugenia Tamariz
Asociada Senior
mtamariz@bv.u.pe



Natalia Peña
Abogada Asociada
npena@bv.u.pe



Franklin Altamirano
Asociado Senior
faltamirano@bv.u.pe



Jenner Huerta
Asistente
jhuerta@bv.u.pe



Roberto Vilchez
Abogado Asociado
rvilchez@bv.u.pe



José Galantini
Asistente
jgalantini@bv.u.pe

Av. 28 de Julio 1044 Lima 18 – Perú / Teléfono: (511) 615-9090 / Fax: (511) 615-9091
Calle Fray Bartolomé de las Casas 478, Urb. San Andrés, Trujillo / Teléfono: (044) 60-8866/ Fax:
(044) 60-8867 Jr. Robles Arnao 1055 – Urbanización San Francisco, Huaraz / Telefax: (043) 72-
4408

La presente alerta es brindada por el estudio Benites, Vargas & Ugaz Abogados con la finalidad de presentar información general sobre normas vigentes y otros aspectos que considera relevantes para las necesidades profesionales y empresariales cotidianas. La difusión a terceros o el empleo de esta información sólo podrá efectuarse mediante la autorización previa del Estudio, por lo que no se asume responsabilidad por su utilización.