



BOLETÍN INSPECCIONES

Resoluciones del Mes

INSPECTORES DEBEN PRIVILEGIAR EL USO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN PARA LAS ACTUACIONES INSPECTIVAS.

(RESOLUCIÓN N°347-2021-SUNAFIL/TFL-PRIMERA SALA)

FECHA DE EMISIÓN: 24/09/2021

PROBLEMÁTICA RESUELTA

¿Es exigible la presencia de los administrados en las sedes de Sunafil?

PROBLEMÁTICA RELEVANTE

En los casos en los que solo se requiera al administrado presentar documentación, no es razonable que se le exija a este constituirse físicamente en las oficinas de Sunafil, debido al actual contexto sanitario. En ese sentido, debe privilegiarse el uso de las tecnologías de la información.

CONSIDERANDOS DESTACADOS: 6.16 Y 6.17

[LEE LA RESOLUCIÓN AQUÍ](#)

TRABAJADOR A TIEMPO PARCIAL TIENE DERECHO A SEIS DÍAS DE VACACIONES COMO MÍNIMO

(RESOLUCIÓN N°322-2021-SUNAFIL/TFL-PRIMERA SALA)

FECHA DE EMISIÓN: 20/09/2021

PROBLEMÁTICA RESUELTA

¿Los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho al descanso vacacional?

PROBLEMÁTICA RELEVANTE

En aplicación al principio de igualdad y de acuerdo con lo establecido en el numeral 1 del artículo 2 del Convenio 52 OIT a los trabajadores a tiempo parcial les correspondería un descanso proporcional mínimo de 6 días por año trabajado.

CONSIDERANDOS DESTACADOS: 6.5, 6.6 Y 6.8

[LEE LA RESOLUCIÓN AQUÍ](#)



LOS INCUMPLIMIENTOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO QUE HUBIERAN CAUSADO UN ACCIDENTE DE TRABAJO DEBEN SANCIONARSE CON UNA SOLA INFRACCIÓN MUY GRAVE

(RESOLUCIÓN N°324-2021-SUNAFIL/TFL-PRIMERA SALA)

FECHA DE EMISIÓN: 20/09/2021

PROBLEMÁTICA RESUELTA

¿Es posible imputar al administrado una sanción por cada incumplimiento que haya sido causa del accidente de trabajo?

PROBLEMÁTICA RELEVANTE

En aplicación de principio de tipicidad, todos aquellos incumplimientos a la normatividad de seguridad y salud en el trabajo que hubieran causado un accidente de trabajo deberán tipificarse de forma conjunta y subsumirse en un solo tipo infractor. Por ello, en estos casos, corresponde solo la imputación de la infracción muy grave tipificada en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT, no pudiendo aplicarse una infracción muy grave al administrado por cada uno de los incumplimientos que el Inspector ha identificado como causas del accidente.

CONSIDERANDOS DESTACADOS: 6.17 Y 6.18

[LEE LA RESOLUCIÓN AQUÍ](#)

EL BENEFICIO DE ASIGNACIÓN FAMILIAR EN EL SECTOR AGRARIO SE PAGA DE FORMA PROPORCIONAL A LOS DÍAS LABORADOS CUANDO NO SE LABORE UN MES COMPLETO

(RESOLUCIÓN N° 356-2021-SUNAFIL/TFL-PRIMERA SALA)

FECHA DE EMISIÓN: 28/09/2021

PROBLEMÁTICA RESUELTA

¿Cómo debe realizar el empleador el pago de la asignación familiar en el sector agrario?

PROBLEMÁTICA RELEVANTE

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley N° 25129, el trabajador agrario percibirá el íntegro de la asignación familiar - hoy 93 soles- si labora el mes completo; o, la proporción correspondiente en función de treintavos si el período laborado es menor.

CONSIDERANDOS DESTACADOS: 6.4, 6.5 Y 6.6

[LEE LA RESOLUCIÓN AQUÍ](#)



LA SOLA EXISTENCIA DE UNA POLÍTICA SALARIAL DIFERENCIADA NO NECESARIAMENTE IMPLICA UN SUPUESTO DEDISCRIMINACIÓN SALARIAL CONTRA LOS AFILIADOS A UN SINDICATO

(RESOLUCIÓN N° 358-2021-SUNAFIL/TFL-PRIMERA SALA)

FECHA DE EMISIÓN: 28/09/2021

PROBLEMÁTICA RESUELTA

¿Una política salarial diferenciada para el personal no sindicalizado califica necesariamente como un acto de discriminación del empleador?

PROBLEMÁTICA RELEVANTE

La sola existencia de una política salarial diferenciada y su ejecución no necesariamente es un acto de discriminación. Por ello, para brindar aquella calificación, la Autoridad Administrativa debe acreditar si esta medida generó un impacto real en el presunto derecho afectado (la libertad sindical) a través de, por ejemplo, una reducción en el número de trabajadores afiliados, un impacto negativo en la negociación colectiva o que la remuneración total de un trabajador no sindicalizado difiera de un trabajador sindicalizado con características similares como producto de la política. Por tanto, es nula la sanción impuesta en virtud de meras sospechas, así como las que tienen fundamento en que el imputado no ha demostrado su inocencia.

CONSIDERANDOS DESTACADOS: 3.2.7.8, 3.2.7.9 Y 3.2.7.10

[LEE LA RESOLUCIÓN AQUÍ](#)

CRITERIO RELEVANTE PARA DETERMINAR LA DESNATURALIZACIÓN DE UN CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO FIJO POR NECESIDAD DE MERCADO

(RESOLUCIÓN N° 384-2021-SUNFAIL/TFL-PRIMERA SALA)

FECHA DE EMISIÓN: 30/09/2021

PROBLEMÁTICA RESUELTA

¿Cuándo se desnaturalizan los contratos de trabajo por necesidad de mercado?

PROBLEMÁTICA RELEVANTE

El empleador debe justificar que el contrato por necesidad de mercado que hubiera suscrito presente una "variación sustancial" de la demanda del mercado. Por ello, aun cuando el empleador justifique el contrato en la existencia de un incremento de clientes, no se considerara válida la contratación si no justifica también que esta variación es "sustancial".

CONSIDERANDOS DESTACADOS: 3.2.4.2, 3.2.4.3 Y 3.2.4.4

[LEE LA RESOLUCIÓN AQUÍ](#)



INDUCCIÓN Y PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD A INSPECTORES DE TRABAJO ANTES DE INGRESO A ÁREAS DE TRABAJO NO CONSTITUYEN ACTOS DILATORIOS CONTRA LA LABOR INSPECTIVA

(RESOLUCIÓN N° 400-2021-SUNAFIL/TFL-PRIMERA SALA)

FECHA DE EMISIÓN: 19/10/2021

PROBLEMÁTICA RESUELTA

¿Es posible que el empleador cuente con inducciones y procedimientos de seguridad aplicables a los inspectores de Trabajo?

PROBLEMÁTICA RELEVANTE

El empleador puede tener inducciones y procedimientos de seguridad para el ingreso de personas a determinadas áreas de trabajo, lo que puede incluir a los inspectores de Trabajo. La duración de estos procedimientos o inducciones no califica como una dilación que busque retrasar el procedimiento, pues está justificada.

CONSIDERANDOS DESTACADOS: 6.16 AL 6.21

[LEE LA RESOLUCIÓN AQUÍ](#)

BONO POR CIERRE DE PLIEGO NO DEBE EXTENDERSE UNILATERALMENTE A NO SINDICALIZADOS

(RESOLUCIÓN N° 394-2021-SUNAFIL/TFL-PRIMERA SALA)

FECHA DE EMISIÓN: 12/10/2021

PROBLEMÁTICA RESUELTA

¿La extensión del bono por cierre de pliego de un sindicato minoritario puede ser parte de la política del empleador?

PROBLEMÁTICA RELEVANTE

Si bien un empleador tiene la facultad de tener una política salarial que implique la extensión de beneficios del convenio colectivo de un sindicato minoritario, esta extensión no podría realizarse sobre el bono por cierre de pliego, ya que este es un beneficio que reconoce el esfuerzo de las negociaciones colectivas, que solo corresponde al personal sindicalizado.

CONSIDERANDOS DESTACADOS: 6.22 AL 6.25

[LEE LA RESOLUCIÓN AQUÍ](#)



DEBE IDENTIFICARSE CLARAMENTE A LOS TRABAJADORES AFECTADOS EN EL ACTA DE INFRACCIÓN

(RESOLUCIÓN N° 393-2021-SUNAFIL/TFL-PRIMERA SALA)

FECHA DE EMISIÓN: 12/10/2021

PROBLEMÁTICA RESUELTA

¿El inspector debe identificar en el Acta de Infracción a los trabajadores que considera afectados?

PROBLEMÁTICA RELEVANTE

En el Acta de Infracción, los inspectores de trabajo deben identificar claramente a los trabajadores supuestamente afectados. De lo contrario, se puede anular lo actuado en el procedimiento por vulnerar los derechos al debido procedimiento y de defensa del empleador.

CONSIDERANDOS DESTACADOS: 6.5 AL 6.8

[LEE LA RESOLUCIÓN AQUÍ](#)

ACREDITACIÓN DE ACUERDOS ENTRE EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES A TRAVÉS DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN DIGITALES COMO EL WHATSAP

(RESOLUCIÓN N° 424-2021-SUNAFIL/TFL-PRIMERA SALA)

FECHA DE EMISIÓN: 18/10/2021

PROBLEMÁTICA RESUELTA

¿Se puede acreditar acuerdos con los trabajadores a través de comunicaciones de Whatsapp?

PROBLEMÁTICA RELEVANTE

Las comunicaciones por Whatsapp son medios probatorios válidos e idóneos para acreditar un acuerdo escrito con los trabajadores, por ejemplo, de adelanto del descanso vacacional.

CONSIDERANDOS DESTACADOS: 6.10 Y 6.11

[LEE LA RESOLUCIÓN AQUÍ](#)



PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES A TRAVÉS DE GIROS BANCARIOS

(RESOLUCIÓN N° 429-2021-SUNAFIL/TFL-PRIMERA SALA)

FECHA DE EMISIÓN: 18/10/2021

PROBLEMÁTICA RESUELTA

¿Es posible acreditar el pago de beneficios sociales a través de giros bancarios?

PROBLEMÁTICA RELEVANTE

El giro bancario es un medio de pago que acredita el cumplimiento de obligaciones económicas con los trabajadores, salvo prueba en contrario.

CONSIDERANDOS DESTACADOS: 6.16, 6.17 Y 6.18

[LEE LA RESOLUCIÓN AQUÍ](#)

HORAS EXTRAS EN LOS CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL

(RESOLUCIÓN N° 447-2021-SUNAFIL/TFL-PRIMERA SALA)

FECHA DE EMISIÓN: 25/10/2021

PROBLEMÁTICA RESUELTA

¿Es posible que los trabajadores sujetos a contratos de trabajo a tiempo parcial realicen horas extras?

PROBLEMÁTICA RELEVANTE

Los trabajadores a tiempo parcial pueden realizar trabajo en sobretiempo; sin embargo, se desnaturalizan dichos contratos si esta práctica es habitual, generando el derecho a percibir todos los beneficios laborales de los trabajadores a tiempo completo.

CONSIDERANDOS DESTACADOS: 6.14, 6.17, 6.18, 6.19 Y 6.22

[LEE LA RESOLUCIÓN AQUÍ](#)



Tips del experto



Carlos Lopez
Asocio V&T

Tres consejos a tener en cuenta en las inspecciones de Sunafil:

- 1. En las comparecencias virtuales, debe tener pleno conocimiento de los hechos relevantes del caso**
- 2. En los recorridos virtuales, determinar la ruta a seguir en las instalaciones de la empresa conforme al requerimiento efectuado por el inspector de trabajo**
- 3. En comparecencias y recorridos, revisar previamente la conectividad a internet y designar un portavoz como parte del empleador**

Noticias más relevantes sobre la Inspección del Trabajo

**SUNAFIL INSPECCIONÓ A EMPRESAS DE ICA
DONDE LABORAN CERCA DE 18 MIL
TRABAJADORES AGRARIOS**

LEER MÁS





SUNAFIL INSPECCIONA SIETE EMPRESAS CONTRATISTAS DE CONSTRUCCIÓN CIVIL EN MARCONA

[LEER MÁS](#)

SUNAFIL CONTINÚA CAPACITACIONES EN EL SECTOR AGRARIO

[LEER MÁS](#)



V&T Inspecciones en los medios

**LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL
PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO INSPECTIVO,
¿CORRESPONDE A LA ADMINISTRACIÓN O
AL SUJETO INSPECCIONADO?**

LEER MÁS



Viviana Ramirez
Asociada V&T



“Este contenido no es una transcripción expresa de las normas, resoluciones o sentencias aquí comentadas, y puede presentar interpretaciones o sugerencias generales de los autores. Ningún contenido presente en este documento representa necesariamente una recomendación para un caso concreto o una interpretación oficial de los criterios recogido por las autoridades que resuelven. Vinatea & Toyama no asume responsabilidad por el uso que el receptor hiciera de la información compartida.”