



BOLETÍN INSPECCIONES

Resoluciones del Mes

**TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL
DEFINE ACTOS DE DISCRIMINACIÓN SALARIAL
(RESOLUCIÓN N° 269-2021-SUNAFIL/
TFL-PRIMERA SALA):**

FECHA DE EMISIÓN: 08/09/2021

PROBLEMÁTICA RESUELTA

¿Cuándo nos encontramos frente a una causa válida de diferenciación salarial?

CRITERIO RELEVANTE

La ley prohíbe pagar una remuneración menor que la que percibe una persona cuando ambos realizan trabajos que requieren la misma habilidad, esfuerzo, responsabilidad, y son ejecutados en el mismo establecimiento bajo similares condiciones; salvo que la diferencia se base en la antigüedad del mérito o la calidad o cantidad de producción o cualquier factor objetivo distinto.

CONSIDERANDOS DESTACADOS: 6.4 y 6.5

LEER LA RESOLUCIÓN AQUÍ

**LA NORMA LABORAL NO PRECISA UNA
MODALIDAD PARA LA ENTREGA DE LOS
CONTRATOS DE TRABAJO
(RESOLUCIÓN N° 291-2021-SUNAFIL/
TFL-PRIMERA SALA):**

FECHA DE EMISIÓN: 09/09/2021

PROBLEMÁTICA RESUELTA

¿Las copias de los contratos laborales se deben remitir de manera física o virtual?

CRITERIO RELEVANTE

Para considerar que la remisión de las copias de los contratos laborales vía electrónica es insuficiente es necesario sustentar los motivos, ya sea a través de la normativa, o un análisis lógico jurídico que puede realizar la administración. Además, enfatiza que la normativa laboral vigente no establece una modalidad obligatoria (presencial o virtual) establecida para que el empleador realice la entrega de las copias de los contratos de trabajo a sus colaboradores.

CONSIDERANDOS DESTACADOS: 3.2.5.12, 3.2.5.13 y 3.2.5.14.

LEER LA RESOLUCIÓN AQUÍ

**CRITERIO RELEVANTE PARA DETERMINAR
LA EXISTENCIA DE HORAS EXTRAS
(RESOLUCIÓN N° 281-2021-SUNAFIL/
TFL-PRIMERA SALA):**

FECHA DE EMISIÓN: 09/09/2021

PROBLEMÁTICA RESUELTA

¿Cuándo el empleador está obligado a realizar el pago de trabajo en sobretiempo?

CRITERIO RELEVANTE

Es necesario que para efectuar trabajo en sobretiempo haya una conjunción en la toma de decisión entre el empleador y el trabajador, de modo que, ni el trabajador puede estar obligado a realizar horas extras, ni el empleador a otorgarlas.

Así, para solicitar al empleador el pago de horas extras, es necesario acreditar que el trabajador afectado haya prestado su consentimiento a fin de efectuar horas extras y que las mismas hayan sido solicitadas por su empleador.

CONSIDERANDOS DESTACADOS: 6.26

LEER LA RESOLUCIÓN AQUÍ

**ACTOS DE HOSTILIDAD EN CASOS DE
TRABAJADORES REINCORPORADOS
POR MANDATO JUDICIAL
(RESOLUCIÓN N° 257-2021-SUNAFIL/
TFL-PRIMERA SALA):**

FECHA DE EMISIÓN: 02/09/2021

PROBLEMÁTICA RESUELTA

¿Constituye un acto de hostilidad no reincorporar en su mismo puesto de trabajo al trabajador repuesto por mandato judicial?

CRITERIO RELEVANTE

Constituye acto de hostilidad que a trabajadores reincorporados por mandato judicial no se les haya asignado el mismo puesto de trabajo y condiciones que venían ocupando al momento del despido, cuando no exista razón suficiente. No obstante, el Tribunal no descarta que en algunos casos existan restricciones médicas que puedan justificar una reposición con modificaciones válidas en el puesto.

En el caso resuelto, no se permitió a los trabajadores el ingreso a las diferentes áreas de la planta de producción, como el comedor, servicios higiénicos, vestuario, duchas, ni permitirles interactuar con sus demás compañeros de trabajo, a pesar que ello no contaba con justificación en las restricciones médicas de los trabajadores.

CONSIDERANDOS DESTACADOS: 6.25, 6.26 y 6.27

LEER LA RESOLUCIÓN AQUÍ

TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN RATIFICA VALIDEZ DE LA COMPENSACIÓN DE LA LICENCIA CON GOCE DE HABER CON LA LIQUIDACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES

**(RESOLUCIÓN N° 293-2021-SUNAFIL/
TFL-PRIMERA SALA):**

FECHA DE EMISIÓN: 02/09/2021

PROBLEMÁTICA RESUELTA

¿Es posible compensar la licencia con goce de haber otorgada durante el Estado de Emergencia con la liquidación de beneficios sociales?

CRITERIO RELEVANTE

La licencia con goce de haber otorgada durante el Estado de Emergencia no se ha originado en la voluntad del empleador ni del trabajador, sino que responde a un mandato legal que adelanta el pago de la retribución por servicios que se prestarán en el futuro, generándose así un adelanto de remuneraciones. De este modo, el empleador se convierte en acreedor de un crédito frente al trabajador.

Por tanto, al haber expirado el contrato de trabajo durante el Estado de Emergencia Nacional sin que la trabajadora cumpliera con la compensación correspondiente, se configuró un "adelanto de remuneraciones" que debe ser descontado de aquellas que tuviera en su poder el empleador por el carácter sinalagmático del contrato de trabajo y por el carácter "compensable" de la mencionada licencia con goce de haber.

CONSIDERANDOS DESTACADOS: 6.2, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 6.7, 6.8, 6.9 y 6.10

LEER LA RESOLUCIÓN AQUÍ

TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL DEFINE CRITERIO SOBRE REQUERIMIENTO DE INFORMACIÓN VIRTUAL POR INSPECTORES

**(RESOLUCIÓN N° 297-2021-SUNAFIL/
TFL-PRIMERA SALA):**

FECHA DE EMISIÓN: 13/09/2021

PROBLEMÁTICA RESUELTA

¿Cómo debe solicitarse correctamente el requerimiento de la inspección de manera virtual?

CRITERIO RELEVANTE

Para el uso de correos electrónicos para el envío de información, los inspectores deben establecer de manera expresa que el inspeccionado utilice una cuenta con un dominio determinado (en el caso, g-mail), para evitar el incumplimiento de los requerimientos de información.

En ese sentido, se establece que los inspectores deberían tomar esta precaución, ya que ante la falta de esta precisión los administrados podrían utilizar cuentas con distintos dominios (por ejemplo, Roundcube) que pueden generar que no lleguen los correos enviados al inspector del caso.

CONSIDERANDOS DESTACADOS: 6.18 y 6.19

LEER LA RESOLUCIÓN AQUÍ

**TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL
DEFINE ALCANCE DEL PRINCIPIO DE TIPICIDAD
(RESOLUCIÓN N° 318-2021-SUNAFIL/
TFL-PRIMERA SALA):**

FECHA DE EMISIÓN: 17/09/2021

PROBLEMÁTICA RESUELTA

¿Cuál es el alcance del principio de tipicidad en el procedimiento administrativo?

CRITERIO RELEVANTE

El principio de tipicidad obliga a la Administración Pública a que, desde el inicio de un procedimiento administrativo sancionador, se compruebe la correcta subsunción de la conducta del administrado con la tipificación de la infracción.

CONSIDERANDOS DESTACADOS: 6.3, 6.4 y 6.5

LEER LA RESOLUCIÓN AQUÍ

**SE PRECISAN LOS ALCANCES DEL
PRINCIPIO DE DEBIDA MOTIVACIÓN
DE LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS
(RESOLUCIÓN N° 317-2021-SUNAFIL/
TFL-PRIMERA SALA)**

FECHA DE EMISIÓN: 17/09/2021

PROBLEMÁTICA RESUELTA

¿Cuál es el alcance de la debida motivación al momento de determinar la responsabilidad administrativa?

CRITERIO RELEVANTE

La motivación de los actos exige que la justificación de la decisión adoptada por parte de la Autoridad Administrativa sobre la determinación de responsabilidad se realice con la exposición de la valoración de los medios probatorios y/o argumentos que el administrado formule durante el desarrollo del procedimiento administrativo sancionador, en aras de desvirtuarlos. En el caso concreto, se determinó que no se cumplió con la debida motivación en el Acta de Infracción y la Resolución de Subintendencia, por lo que dispuso su nulidad.

CONSIDERANDOS DESTACADOS: 3.2.5.7 y 3.2.5.10

LEER LA RESOLUCIÓN AQUÍ

CUMPLIR CON EL REQUERIMIENTO DE INFORMACIÓN
ALGUNOS MINUTOS DESPUÉS DE LA HORA
ESTABLECIDA POR EL INSPECTOR NO DEBE SER
SANCIONADO CON MULTA ADMINISTRATIVA
**(RESOLUCIÓN N° 311-2021-SUNAFIL/
TFL-PRIMERA SALA):**

FECHA DE EMISIÓN: 17/09/2021

PROBLEMÁTICA RESUELTA

¿Cuándo procede la sanción por infracción sobre requerimiento de información, si el administrado respondió minutos después de la hora señalada por el inspector?

CRITERIO RELEVANTE

No procede la imposición de una sanción administrativa por incumplimiento del requerimiento de información cuando se aprecie que el administrado sí cumplió con presentar la información requerida por los inspectores de trabajo en la fecha señalada, independientemente que sea unos minutos más tarde de lo requerido.

CONSIDERANDOS DESTACADOS: 6.21 y 6.25

LEER LA RESOLUCIÓN AQUÍ

Tips del experto



Tres consejos indispensables que debes considerar en tu inspección:

1. La cuantía de la multa varía en función al número de presuntos trabajadores afectados

2. Considera que la imputación de cargos puede ser modificada o ampliada hasta antes de la notificación del Informe Final de Instrucción

3. Considera el plazo de prescripción del procedimiento administrativo inspectivo

Noticias más relevantes sobre la Inspección del Trabajo

SE PUBLICA VERSIÓN 2 DE LOS PROTOCOLOS
PARA LA FISCALIZACIÓN EN MATERIA DE
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y EN EL
CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES SOCIOLABORALES
EN EL SECTOR AGRARIO

[LEER PROTOCOLO DE SST](#)

[LEER PROTOCOLO DE SOCIOLABORALES](#)





**SUNAFIL INICIARÁ FISCALIZACIÓN A 400 EMPRESAS
DE LIMA METROPOLITANA Y REGIONES POR NO
RESPONDER A REQUERIMIENTOS VIRTUALES DEL
APLICATIVO “VERIFICA TU CHAMBA”**

LEER MÁS

**SUNAFIL PRESENTÓ PROGRAMA NACIONAL
'CHACKRA RUNA PERÚ' PARA CAPACITAR A
TRABAJADORES AGRARIOS EN
DERECHOS LABORALES**

LEER MÁS



V&T Inspecciones en los medios

**¿DEBE LA SUNAFIL APLICAR LOS LÍMITES
DE LOS HORARIOS DE ATENCIÓN PRESENCIAL
A LA MESA DE PARTES VIRTUAL?**

LEER MÁS



Mariela Poicón
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.”