



Precedentes Administrativos de Observancia Obligatoria emitidos por el Tribunal de Fiscalización Laboral de la SUNAFIL



Con fecha 28 de diciembre de 2023, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la SUNAFIL publicó las siguientes tres (3) resoluciones de Sala Plena, estableciendo los precedentes de observancia obligatoria presentados a continuación:

RESOLUCIÓN No. 014-2023-SUNAFIL/TFL sobre discriminación en la relación laboral

A continuación, los más relevantes:

Discriminación en la relación laboral (Fundamento 6.21 y 6.22)

- Se encuentra prohibida la **distinción en el trato a trabajadores, basada en su origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, o condición económica**. Estos supuestos **no son limitativos**. Asimismo, cuando la desigualdad de trato no sea razonable, ni proporcional, estaremos ante una discriminación.

Cuantificación de la punición por discriminación (Fundamento 6.33, 6.34 y 6.35)

- Los casos de discriminación salarial, que se basen comprobadamente en motivos prohibidos** bajo actos u omisiones de **discriminación directa o indirecta** se sancionarán con la **regla punitiva más severa**, considerando para el cálculo de la multa al total de trabajadores del empleador, independientemente del número de trabajadores afectados directamente, pues se considera que la afectación es para el total del personal.
- Por otro lado, **en los casos que se atente contra el principio de igualdad, en los que no se compruebe la discriminación directa o indirecta por motivos prohibidos**, se sancionará aplicando la tabla de multas según el número de trabajadores afectados. A diferencia del caso anterior, en este caso solo se contabiliza a los trabajadores afectados para la determinación de la multa, y no a todos los trabajadores.

RESOLUCIÓN No. 015-2023-SUNAFIL/TFL sobre causa objetiva en los contratos sujetos a modalidad

A continuación, los más relevantes:

Causa objetiva y desnaturalización en la contratación temporal (Fundamento 6.28, 6.29 y 6.30)

- **Los hechos que justifican la contratación temporal deben ser consignados y explicados suficiente y adecuadamente en el contrato de trabajo primigenio.** Lo contrario implica la configuración de un supuesto de desnaturalización del contrato de trabajo
- **Las prórrogas y/o renovaciones no pueden aplicarse como un mecanismo de subsanación,** por lo que, no podrá cambiar la naturaleza indeterminada de la relación laboral existente.
- Debe detallarse y explicarse adecuada y suficientemente por qué la causa objetiva motiva una contratación sujeta a modalidad determinada. **Su inobservancia acarrea la invalidez de la cláusula de temporalidad.**

Medios probatorios (Fundamento 6.34)

- Si a la fecha de **inicio del vínculo laboral, no se encontraba determinada la causa objetiva** de la contratación modal, **la presentación de medios probatorios posteriores no puede sustituir su ausencia en los contratos primigenios.**

Principios del debido procedimiento y otros (Fundamento 6.35)

- La indicación y explicación suficiente y adecuada de **la causa objetiva de la contratación modal debe estar presente en el contrato primigenio,** por lo tanto, **su exigencia no vulnera los principios del debido procedimiento.**

RESOLUCIÓN No. 016-2023-SUNAFIL/TFL sobre cambio de vestimenta como parte de la jornada de trabajo

A continuación, los más relevantes:

Tiempo de muda de vestimenta forma parte de la jornada laboral
(Fundamentos 6.16, 6.20, 6.21, 6.23, 6.26 y 6.27)

- El tiempo utilizado para ponerse y quitarse la vestimenta de trabajo acredita una puesta a disposición en favor del empleador, por lo tanto, parte integrante de la jornada laboral, debido a que el desempeño de sus funciones requiere indispensablemente la utilización de dichos uniformes, conforme lo dispuesto por el empleador desde su poder de dirección.

Causas que justifican la inclusión del tiempo de vestimenta y/ o implementos de seguridad en la jornada laboral
(Fundamento 6.24)

- Su uso **obedece a una obligación consignada en el Reglamento Interno de Trabajo** de la empresa, **política escrita o a través de una orden verbalmente impartida.**
- **Si es exigido por el empleador por razones de imagen corporativa, atención al público, requerimiento de clientes, etc.**
- Cuando se **despliegan medidas disciplinarias** con relación al comportamiento consistente en registrar el tiempo de trabajo ya portando el uniforme.

Necesidad del uniforme
(Fundamento 6.25)

- **La necesidad de ponerse la indumentaria de trabajo deriva de la propia naturaleza de las funciones** ligada a la organización del personal en el desarrollo del proceso productivo de la empresa y a la respectiva prestación de servicios.

¿Necesita ayuda o una mayor orientación respecto a la información señalada en la presentación?

Contáctenos:

Carlos Cárdenas

Socio

carloscardenas@kpmg.com



Samuel Chauca

Director

schauca@kpmg.com



Marcia Yep

Gerente

myep@kpmg.com

