

# Nuevos precedentes administrativos de observancia obligatoria del Tribunal de Fiscalización



El 28 de diciembre de 2023 se publicó la Resolución de Sala Plena N° 14-2023-SUNAFIL/TFL, 15-2023-SUNAFIL/TFL y 16-2023-SUNAFIL/TFL a través de las cuales el Tribunal de Fiscalización Laboral (“TFL”) estableció precedentes administrativos de observancia obligatoria relacionados con la utilización de los contratos a plazo fijo, la discriminación por motivos prohibidos y el tiempo utilizado por los trabajadores para el cambio de vestimenta.

En este contexto, a continuación, procedemos a describir los principales alcances de los referidos precedentes administrativos contenidos en las resoluciones indicadas.

# 01

## Resolución de Sala Plena 14-2023-SUNAFIL/TFL

---

### **Configuración de la discriminación por la causal de “cualquier otra índole”**

**(Fundamento 6.21 y 6.22)**

La distinción en el trato que se encuentra fundada en situaciones como origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica se encuentran prohibidas. No obstante, estos supuestos no son limitativos, sino que existe un numerus apertus o cláusula abierta, cuando refieren a comportamientos fundados en “cualquier otra índole”.

Este último supuesto de lesión al principio-derecho de igualdad, referido a la expresión “cualquier otra índole”, no implica que cualquier otro acto de diferenciación configure un acto de discriminación reprochable por nuestro ordenamiento jurídico. Para la calificación de un comportamiento como discriminatorio (y, por ende, contrario al ordenamiento vigente) se exige que la conducta no se sustente en una justificación objetiva y razonable.

En tal sentido, solo cuando la desigualdad de trato no sea razonable, ni proporcional, estaremos ante una discriminación y, por tanto, frente una desigualdad de trato constitucionalmente intolerable.

---

### **Discriminación relacionada con motivos prohibidos**

**(Fundamento 6.34)**

La infracción prevista por el legislador en el numeral 25.17 del artículo 25 del RLGIT, fue redactada buscando evitar la configuración de conductas discriminatorias relacionadas a la comprobación de comportamientos antijurídicos sustentados en razones históricamente vedadas, esto es, aquel comportamiento que se sustente o funde en razones basadas en “el origen, raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, portar el virus HIV”.

De ahí que tales comportamientos, repudiables para el orden constitucional en el ámbito laboral, conlleven niveles de imposición de sanciones administrativas severamente agravadas.

**Diferencia de la sanción entre la discriminación basada en motivos prohibidos y otros**

**(Fundamento 6.35)**

Se establece como criterio vinculante que los casos de discriminación salarial que se basen comprobadamente en motivos prohibidos bajo actos u omisiones de discriminación directa o indirecta deben ser tratados con la regla punitiva referida para el cálculo de una sanción mayor.

En cambio, los atentados contra el principio de igualdad, que sean determinados sin que se compruebe la discriminación directa o indirecta por motivos prohibidos, como, por ejemplo, el injustificado trato desigual salarial entre dos homólogos debe sancionarse invocando solamente el artículo 25.17, calculándose la sanción con remisión a la tabla de multas contemplada en el inciso 48.1 del artículo 48° del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo.

## 02

### **Resolución de Sala Plena 15-2023-SUNAFIL/TFL**

**Causa objetiva en las prórrogas y/o renovaciones de los contratos modales**

**(Fundamento 6.28 y 6.29)**

Las prórrogas y/o renovaciones de los contratos de trabajo, mediante la suscripción de adendas, solo pueden remitirse o replicar la misma causa objetiva que justifique la contratación modal, descrita en los contratos de trabajo primigenios, sin pretender precisar o aclarar que el contrato es, en realidad, temporal. Por ello, la celebración de una adenda, prórroga, renovación o similar documento contractual no puede ser entendida como un mecanismo de subsanación ante la ausencia de la declaración de la causa objetiva o de falta de explicación adecuada o suficiente que haya debido establecerse en el primer contrato sujeto a modalidad.

Si el inicio de la relación laboral se realizó al amparo de un contrato modal en el que no se haya especificado —o no se ha explicado suficiente ni adecuadamente la causa objetiva que justifique dicha contratación— aquella tendrá naturaleza indeterminada, por lo que, los contratos modales celebrados con posterioridad y de manera continua (renovaciones, prórrogas, adendas o similares), que sí especifiquen una causa objetiva, no podrán cambiar la naturaleza indeterminada de la relación laboral ya existente.

**Criterio para establecer una causa objetiva****(Fundamento 6.30)**

La consignación de la causa objetiva de contratación temporal y su explicación adecuada y suficiente en el contrato que se celebra por escrito en estos casos, no pueden ser considerados como meras formalidades de los contratos sujetos a modalidad, pues su inobservancia acarrearía la invalidez de la cláusula referente a la temporalidad de la contratación, lo cual implica ser considerados como contratos a plazo indeterminado.

**Requisitos para establecer una causa objetiva****(Fundamento 6.34)**

De esta manera, siendo ello un requisito de validez para la celebración de dichos contratos que se vincula a la causa del contrato y a la determinación del conocimiento mutuo de la justificación subyacente de la provisionalidad del lapso de la contratación, la presentación de documentos posteriores no puede sustituir la ausencia de la causa objetiva de los primigenios contratos sujetos a modalidad.

**03****Resolución de Sala Plena 16-2023-SUNAFIL/TFL****El cambio de uniforme de trabajo no es un acto preparatorio****(Fundamento 6.16)**

El tiempo que conlleva a los trabajadores el cambio de vestimenta no es un acto preparatorio para la puesta a disposición, sino un acto comprendido dentro de los márgenes del poder de dirección y de la subordinación jurídica. Así, puede apreciarse que los trabajadores obligados a cumplir esta prescripción ya se encontraban dentro del centro laboral y en disposición de ejecutar las prescripciones del empleador, denotándose así a la facultad directriz del poder de dirección.

El tiempo de muda de la vestimenta de la indumentaria laboral no constituye un lapso irrelevante en la configuración de la puesta a disposición de los trabajadores con relación a la empresa investigada.

**El tiempo utilizado para el cambio de vestimenta forma parte de la jornada de trabajo**

El cambio de vestimenta para usar (y dejar de usar) el uniforme de trabajo, cuando este sea exigido por el empleador y/o por las normas sectoriales aplicables, debe entenderse como una prestación exigible a los trabajadores en lapsos razonables, arreglados a los usos y costumbres en cada sector económico donde ello aplique. Bajo tales consideraciones, el tiempo utilizado por los trabajadores para ponerse y quitarse la vestimenta de trabajo en la fiscalización analizada forma parte integrante de la jornada laboral.

**(Fundamento 6.20 y 6.24)**

El TFL considera que el tiempo utilizado para el cambio de uniforme de trabajo y/o ponerse los elementos de seguridad, en general, requeridos para el cumplimiento de sus funciones y que realizan en el centro laboral, formarían parte de la jornada de trabajo cuando constituyan una obligación para el trabajador, en virtud de alguna o algunas de las siguientes causas:

- a) Que el uso de tales implementos obedezca a una obligación consignada en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, política escrita o a través de una orden verbalmente impartida.
- b) Que el uso del uniforme de trabajo sea exigido por el empleador por razones de imagen corporativa, atención al público, requerimiento de clientes, etc.
- d) Que se puedan desplegar medidas disciplinarias con relación al comportamiento consistente en registrar el tiempo de trabajo ya portando el uniforme de trabajo.

---

Es importante precisar que los precedentes administrativos de observancia obligatoria antes señalados deben ser cumplidos por todas las entidades del Sistema de Inspección del Trabajo. En ese sentido, a partir del 29 de diciembre de 2023 se encuentran vigentes los precedentes administrativos antes mencionados.

Encuentra el texto completo de los referidos pronunciamientos en el [siguiente enlace](#)

[prcp.com.pe](http://prcp.com.pe)

Visita  
nuestro blog



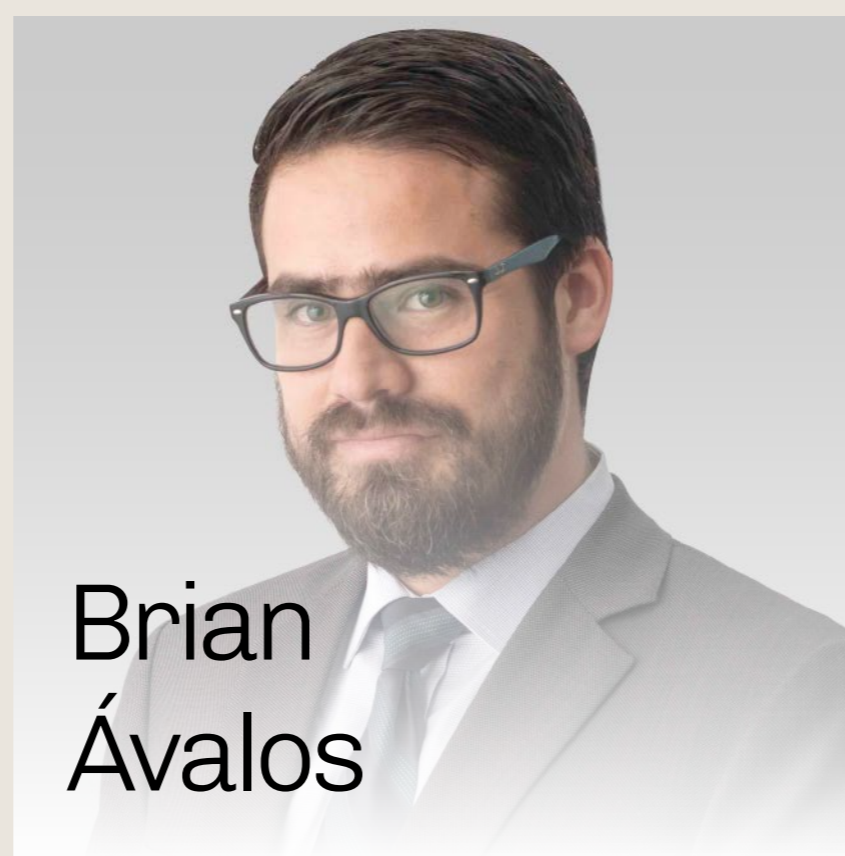
© 2023 Payet, Rey, Cauvi, Pérez Abogados



Cristina  
Oviedo

[coa@prcp.com.pe](mailto:coa@prcp.com.pe)

[VER PERFIL](#)



Brian  
Ávalos

[bar@prcp.com.pe](mailto:bar@prcp.com.pe)

[VER PERFIL](#)

