



El 24 de diciembre de 2024 se publicaron las Resoluciones de Sala Plena 23-2024-SUNAFIL/TFL, 24-2024-SUNAFIL/TFL y 25-2024-SUNAFIL/TFL, a través de las cuales el Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) estableció precedentes administrativos de observancia obligatoria.

**Payet  
Rey  
Cauvi  
Pérez**

[Lexl@boral](mailto:Lexl@boral)

## Nuevos precedentes administrativos de observancia obligatoria del Tribunal de Fiscalización Laboral

A continuación, describimos los principales alcances de los referidos precedentes:

Resolución	Detalle
<p><b>Resolución de Sala Plena 23-2024-SUNAFIL/TFL</b></p> <p><b>Fundamentos 6.19, 6.20, 6.21, 6.22, 6.23, 6.24, 6.25, 6.26, 6.27 y 6.28</b></p>	<p><b><u>Razonabilidad y buena fe en los plazos de la investigación inspectiva</u></b></p> <p>Si bien resulta razonable que los inspectores de trabajo establezcan la oportunidad concreta de la entrega de información dentro de los límites de la razonabilidad, considerando su propia programación y los plazos perentorios de las órdenes de inspección que les han sido asignadas, también resulta tutelable el interés del sujeto inspeccionado de que tales requerimientos de entrega de información correspondan en sentido material con el principio de buena fe procedimental. A través de este principio se espera que los respectivos actos procedimentales sean guiados por el respeto mutuo, la colaboración y la buena fe.</p> <p><b><u>Solicitud de ampliación de plazo en los requerimientos de información</u></b></p> <p>Para que un pedido de ampliación de plazo formulado oportunamente por el sujeto inspeccionado sea valorado adecuadamente por el inspector, la justificación que motiva este pedido no debe consistir en una mera alegación de parte. Por el contrario, en estricto cumplimiento del principio de buena fe procedimental, el administrado debería presentar los elementos justificativos con relación a la demora que hace necesario el plazo adicional. Es decir, los servidores del Sistema de Inspección del Trabajo deben considerar que resultará exigible al sujeto inspeccionado que solicite un plazo adicional para cumplir un requerimiento informativo que proceda con cuidados significativos, conforme a la casuística general:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Que explique de manera sustentada y acredite los hechos que impedirían cumplir con la entrega de toda o parte de la información requerida por el inspector de trabajo dentro del plazo establecido.</li><li>• Que otorgue medios verificables para determinar si, efectivamente, el objeto del requerimiento informativo reviste de complejidad especial.</li><li>• Que se pueda demostrar que la cantidad de la información, su antigüedad, u otro criterio análogo motiva a flexibilizar el plazo originalmente interpuesto.</li><li>• Además de los siguientes criterios ejemplificadores, que pueden acontecer singular o combinadamente, los servidores del Sistema de Inspección del Trabajo deberán además considerar si el administrado ha establecido en su petición cuánto es el tiempo que le tardará integrar la información y/o documentación faltante.</li></ul>

Resolución	Detalle
	<p>En consecuencia, recaerá en la discrecionalidad del inspector actuante el evaluar estos pedidos de ampliación de plazos, y conceder aquellos que cumplan estos estándares, respetando el principio de razonabilidad y la programación de las otras órdenes de inspección que tenga en simultaneo, descartando de plano aquellos pedidos sin contenido o aquellos donde sea evidente que tienen como único objetivo dilatar las labores inspectivas (como sucede, por ejemplo, cuando se requiere una y otra ampliación, pero finalmente no se presenta la información y/o documentación requerida).</p> <p><b><u>Incumplimiento del requerimiento de información después de otorgada la ampliación de plazo</u></b></p> <p>El incumplimiento de presentar la información solicitada, incluso cuando la ampliación de plazo solicitada fue concedida, es interpretada por los inspectores comisionados como una reiterada negativa del sujeto inspeccionado para proporcionar la información requerida que a ellos les resultaba indispensable para continuar las actuaciones inspectivas.</p>
<p><b>Resolución de Sala Plena 24-2024- SUNAFIL/TFL</b></p> <p><b>Fundamentos 6.2, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 6.17, 6.18, 6.20, 6.21 y 6.22</b></p>	<p><b><u>Horario de refrigerio como interrupción de la jornada laboral</u></b></p> <p>Siempre que exista una jornada diaria corrida, los trabajadores disfrutarán de un periodo de "refrigerio" de al menos 45 minutos. La finalidad de esta institución no es otra que la de salvaguardar la salud física y psicológica del trabajador a través de la interrupción en sus labores diarias, permitiéndole desconectar de la rutina laboral y satisfacer sus necesidades fisiológicas. Es por lo que, en la doctrina se le conoce como "descanso intra jornada", dado que su función no se limita solo a la alimentación, sino a la satisfacción de otras necesidades personales del trabajador.</p> <p><b><u>Oportunidad de disfrute del refrigerio</u></b></p> <p>Resultaría contradictorio que el descanso se establezca de forma previa al inicio de la jornada diaria o al finalizarla, ya que cualquiera de estas opciones supondría contravenir la naturaleza jurídica de este derecho y, en los hechos, evidenciaría una contravención a su contenido imperativo, que la protege frente a actos unilaterales del empresario (por actuación de los límites del poder de dirección) y frente a supuestos de renuncia de la parte trabajadora, por operación del principio de irrenunciabilidad de derechos.</p>

Resolución	Detalle
	<p><b><u>Validez del pacto en contrario sobre la oportunidad de goce del refrigerio</u></b></p> <p>La interpretación correcta de la salvedad prevista en la norma permite únicamente negociar la oportunidad del goce de este derecho, pero siempre dentro de la jornada de trabajo. Es decir, ningún trabajador puede renunciar a su tiempo de refrigerio, sino que puede negociar el periodo concreto en el cual lo gozará dentro de la jornada.</p> <p>En tal sentido, los términos del convenio individual donde se pacta la eliminación del derecho de refrigerio durante la jornada de trabajo son inválidos e ineficaces, dado que con ello se ha generado una restricción intolerable contra el contenido imperativo del derecho al tiempo de refrigerio (pausa intra jornada).</p>
<p><b>Resolución de Sala Plena 25-2024-SUNAFIL/TFL</b></p> <p><b>Fundamentos 6.2, 6.3 y 6.7</b></p>	<p><b><u>Obligatoriedad de la incorporación de trabajadores de microempresa al Sistema de Seguridad Social de Pensiones</u></b></p> <p>Constituye una obligación de los empleadores, que, desde el momento en que un trabajador ingresa a laborar a un centro de trabajo, sea incorporado al Sistema de Seguridad Social de Pensiones de su elección, ya sea al Sistema Nacional de Pensiones (SNP) o en el Sistema Privado de Pensiones (SPP). Dicha obligación comprende a todos los empleadores, incluyendo entre ellos a las microempresas.</p>

prcp.com.pe

Visita  
nuestro blog



© 2024 Payet, Rey, Cauvi, Pérez Abogados



SOCIA

**Cristina Oviedo**

coa@prcp.com.pe

VER PERFIL



SOCIO

**Brian Ávalos**

bar@prcp.com.pe

VER PERFIL

