

# Nuevos precedentes de observancia obligatoria laboral

Perú – LegalFlash

Enero 2024



## **El Tribunal de Fiscalización Laboral ha establecido nuevos precedentes de observancia obligatoria**

El 28 de diciembre de 2023, el Tribunal estableció nuevos precedentes de observancia obligatoria referidos a:

1. El cálculo de sanciones en casos de discriminación (Resolución de Sala Plena No. 014-2023-SUNAFIL/TFL) que no se basen en motivos prohibidos acreditados (raza, sexo, etc.), se calcularán sobre el número de trabajadores supuestamente afectados., y no sobre la totalidad de trabajadores en la planilla.
2. La explicación de la causa objetiva en los contratos temporales (Resolución de Sala Plena No. 015-2023-SUNAFIL/TFL) debe estar descrita en el contrato primigenio, las prórrogas no pueden subsanar la ausencia de la declaración de la causa objetiva o de la falta de explicación adecuada.
3. El tiempo utilizado por los trabajadores para el cambio de uniforme y/o uso de elementos de seguridad (Resolución de Sala Plena No. 016-2023-SUNAFIL/TFL), cuando este sea exigido por el empleador y/o por las normas sectoriales aplicables, forma parte integrante de la jornada laboral.

---

## **1. Nuevos criterios para el cálculo de sanciones en casos de discriminación (Resolución de Sala Plena No. 014-2023-SUNAFIL/TFL).**

El TFL considera que discriminatoria es cualquier distinción en el trato que se encuentra fundada en motivos prohibidos como el origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica.

No obstante, estos supuestos no son limitativos, amparados en la cláusula abierta del artículo 2 inciso 2 de la Constitución, “cualquier otra índole”, siempre que se refieran a desigualdades de trato que no sean razonables ni proporcionales.

En esta línea, el TFL establece la siguiente distinción para el cálculo de sanciones en casos de discriminación:

- Si se comete un acto de discriminación por motivos prohibidos (raza, sexo, etc.): El monto de la multa se determina considerando el total de trabajadores de la Empresa, lo cual incrementa significativamente el monto de la sanción.
- Si se comete un acto de discriminación, en el que no se compruebe la discriminación por motivos prohibidos: El cálculo de la multa se determina considerando solo los trabajadores supuestamente afectados, lo cual reduce de manera importante el monto de la multa.

---

## **2. La explicación de la causa objetiva en los contratos temporales (Resolución de Sala Plena No. 015-2023-SUNAFIL/TFL)**

El TFL sostiene que, en los contratos temporales, los hechos que justifican la contratación temporal deben ser consignados y explicados suficiente y adecuadamente en el contrato de trabajo primigenio firmado entre las partes.

Las adendas, prórrogas y/o renovaciones de dichos contratos solo pueden remitirse o replicar la causa objetiva que justifica la contratación temporal, la cual debe estar descrita en el contrato primigenio. Estas prórrogas no pueden subsanar la ausencia de la declaración de la causa objetiva o de la falta de explicación adecuada.

En caso no se cumpla con explicar adecuadamente la causa objetiva de la contratación temporal en el primer contrato celebrado, éste podrá ser considerado por la autoridad como un contrato a plazo indeterminado.

---

### **3. El tiempo utilizado por los trabajadores para el cambio de uniforme y/o uso de elementos de seguridad (Resolución de Sala Plena No. 016-2023-SUNAFIL/TFL)**

El TFL señala que el tiempo que los trabajadores usan para ponerse o sacarse la vestimenta de trabajo no es un acto preparatorio para la puesta de disposición, sino un acto comprendido dentro de los márgenes del poder de dirección y de la subordinación frente al empleador.

Como consecuencia de ello, el cambio de vestimenta para usar el uniforme de trabajo, cuando este sea exigido por el empleador y/o por las normas sectoriales aplicables, forma parte integrante de la jornada laboral.

Al respecto, el TFL establece las siguientes causas que generan que el tiempo de cambio de uniforme forme parte de la jornada laboral:

- El uso de los implementos representa una obligación consignada en el Reglamento Interno de Trabajo, política escrita o mediante una orden verbal.
- El uso de uniforme de trabajo es exigido por el empleador debido a razones de imagen corporativa, atención al público, requerimiento de clientes, etc.
- Es posible sancionar al trabajador cuando no registra el tiempo de trabajo portando el uniforme de trabajo.

---

Para obtener información adicional sobre el contenido de este documento puede dirigirse a su contacto habitual en Cuatrecasas. En caso de no disponer de ninguno, puede contactar con el siguiente abogado experto en la materia.

**Contacto:**



**Iván Blume**

+51 1350 9012

[ivan.blume@cuatrecasas.com](mailto:ivan.blume@cuatrecasas.com)

©2024 CUATRECASAS

Todos los derechos reservados.

Este documento es una recopilación de información jurídica elaborado por Cuatrecasas. La información o comentarios que se incluyen en él no constituyen asesoramiento jurídico alguno.

Los derechos de propiedad intelectual sobre este documento son titularidad de Cuatrecasas. Queda prohibida la reproducción en cualquier medio, la distribución, la cesión y cualquier otro tipo de utilización de este documento, ya sea en su totalidad, ya sea en forma extractada, sin la previa autorización de Cuatrecasas.

