





PRONUNCIAMIENTOS LABORALES

LUNES 02 DE SEPTIEMBRE DE 2024

1 APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD EN SANCIONES EN MATERIA DE NOTIFICACIONES DE CASILLA ELECTRÓNICA SUNAFIL (Exp. Sancionador N° 661-2021-SUNAFIL/IRE-CAL)

- La Primera Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral en la Resolución bajo comentario, abordó el caso de una empresa que fue multada por la comisión de dos (02) infracciones muy graves a la labor inspectiva, toda vez que habiendo recibido dos (02) notificaciones en casilla electrónica por un mismo hecho investigado, no cumplió con absolver las mismas oportunamente. 
- En ese sentido, el Tribunal determinó que el segundo depósito ante la casilla electrónica por un mismo hecho investigado, cuando ya existió un primero, sin que haya existido respuesta alguna del entonces inspeccionado, no parece ser una práctica subsumible dentro de la aplicación de la razonabilidad. Por ende, concluye que no cabría amparar a la segunda sanción, por configurar un exceso de punición, ya que los inspectores de trabajo pueden emplear diversos medios para asegurar que el investigado tome conocimiento de las solicitudes planteadas, en caso no tuviese habilitada su casilla electrónica (situación determinable a partir del análisis de la propia SUNAFIL).
- En consecuencia, procedió a revocar la sanción del incumplimiento del segundo requerimiento de información, puesto que, dicho acto no satisface un examen de proporcionalidad e idoneidad para el caso concreto.

2 PROTECCIÓN ANTE EL DESPIDO ARBITRARIO POR ACUMULACIÓN DE PERÍODOS LABORADOS (Casación No. 46232-2022 TACNA)

- El caso de referencia versa en relación al análisis de la contratación de un trabajador que laboró en períodos discontinuos a favor de un empleador. En principio, la Sala Suprema se refiere a lo dispuesto en el artículo 16 del Decreto Supremo No. 001-96-TR, Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, el cual plantea como excepción a la acumulación de períodos, el reintegro del trabajador a un puesto notoria y cualitativamente distinto al ocupado previamente. 
- Partiendo de ello, la Sala Suprema concluye que el demandante alcanzó protección frente al despido arbitrario desde que firmó el segundo contrato de locación de servicios (cuando superó el período de 3 meses), puesto que, habría desempeñado funciones “cualitativamente iguales”, como: labores de seguridad, vigilancia o guardianía.
- Al respecto se debe indicar que, la Sala Suprema concluye que aun cuando se firmaron contratos civiles, en los cuales se colocó que el demandante realizaría funciones como “sensibilizador”, lo que daría la impresión de que se trata de labores diferentes a las de un efectivo de seguridad, se debe dar mayor relevancia a los documentos que acreditarían que el demandante —durante este período— continuó efectuando labores de vigilancia o seguridad, conforme a ello, determinan que corresponde amparar su pretensión, en aplicación del “Principio de Primacía de la Realidad”.



En caso tenga alguna consulta,
puede contactar con: **Carlos Margary**
cmargary@srpmlegal.pe