



## PRONUNCIAMIENTOS LABORALES

LUNES, 25 DE NOVIEMBRE DE 2024

### 1.- EL PLAZO DE LA MEDIDA DE REQUERIMIENTO DEBE CUMPLIR CRITERIO DE RAZONABILIDAD (RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 018-2024- SUNAFIL/TFL)

- El Tribunal de Fiscalización Laboral, a través de la Resolución bajo comentario, estableció un precedente de carácter vinculante, respecto a la aplicación del principio de razonabilidad en la emisión de medidas de requerimiento. En el caso en concreto, se observa que el Inspector de Trabajo otorgó un plazo de tres días hábiles a la empresa inspeccionada para cumplir con diversos requerimientos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- La Sala señaló que la naturaleza jurídica de la medida inspectiva de requerimiento es la de ser una medida correctiva que tiene como objeto revertir los efectos de la ilegalidad de la conducta cometida por el inspeccionado, de manera previa al inicio del procedimiento sancionador. Así, dentro de una medida de requerimiento, el inspector podría solicitar al sujeto inspeccionado la acreditación del cumplimiento de ciertas reglas objeto de supervisión, debiendo establecer plazos razonables para su ejecución por parte del empleador.
- En el caso analizado, la Sala señaló que, en aplicación del principio de razonabilidad, el incumplimiento de la medida de requerimiento no obedeció a una conducta de negativa de la empresa o que ésta haya actuado con dolo o negligencia, sino que era materialmente imposible cumplir con todo lo requerido en el plazo otorgado. Considerando lo anterior, se concluyó que sancionar por una medida de requerimiento cuyo objeto es físicamente imposible, desnaturaliza la finalidad de la medida correctiva y vulnera el principio de razonabilidad, debido procedimiento y deber de motivación. En atención a lo previamente indicado, el Tribunal dejó sin efecto la multa impuesta a la empresa.

### 2.- EL TRABAJADOR DEBE ACREDITAR LAS HORAS EXTRAS REALIZADAS (CASACIÓN LABORAL N° 1805-2021-LA LIBERTAD)

- La Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, analizó en el caso bajo comentario, la configuración del derecho de pago de horas extras laboradas a favor del demandante. En primera instancia, el Juzgado había acogido el pedido únicamente en base a las boletas de pago meritadas. En segunda instancia, la Sala Superior había ordenado el pago de las horas extras por todo el periodo solicitado dado que la parte demandada no había cumplido con exhibir el registro de asistencia.
- Al respecto, la Sala Suprema señaló que, si bien existe la obligación del empleador a registrar el trabajo en sobretiempo y que la deficiencia en el sistema de registro no debe impedir el pago de dichas labores, también es cierto que la normativa vigente indica que ello operará, siempre y cuando, el trabajador acredite la real y efectiva realización del trabajo en sobretiempo mediante otros medios. En consecuencia, la Sala señaló que no se debe exonerar de forma absoluta la carga probatoria del trabajador de cumplir con acreditar, con otros medios idóneos, las horas extras realizadas.
- En ese sentido, en el presente caso, se concluyó que correspondía que se le otorgue al demandante únicamente el pago por las horas extras acreditadas en el proceso.



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