

Segundo precedente administrativo de observancia obligatoria del Tribunal de Fiscalización Laboral

Con fecha 18 de noviembre de 2021, el Tribunal de Fiscalización Laboral publicó la Resolución de Sala Plena N° 002-2021-SUNAFIL/TFL, a través del cual estableció precedentes administrativos de observancia obligatoria.

Los principales precedentes desarrollados en la referida Resolución son los siguientes:

Criterio	Detalle
Exceso de punición en las infracciones sobre trabajo infantil	<ul style="list-style-type: none"> • El artículo 25.7 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo¹ prevé la tipificación de las faltas contra las normas relativas al trabajo de menores de edad, incluyendo, tanto a las infracciones comunes como a las peores formas de trabajo infantil, atribuyéndoles la misma consecuencia punitiva, esto es, una tabla de multas agravada (artículo 48.1-D). • No obstante ello, a consideración del Tribunal, esta equiparación resulta ajena al principio de razonabilidad y a la correcta aplicación del principio de tipicidad en la determinación de la conducta reprochada. • Así las cosas, las sanciones previstas en el artículo 25.7 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo se reservarán para las peores formas de trabajo infantil, así como para las afectaciones de los derechos sustantivos de los menores de edad, conforme a la legislación nacional.
La antigüedad como criterio para establecer diferencias salariales	<ul style="list-style-type: none"> • La antigüedad en el puesto de trabajo es causal para el otorgamiento de mejoras en la planilla de pagos, dado que sustenta de manera objetiva y razonable la remuneración del trabajador acorde a su perfil personalísimo. • Por vía unilateral o por convenio colectivo de trabajo pueden establecerse diferencias salariales entre trabajadores pertenecientes a una misma categoría a partir de la antigüedad en el puesto, entre otros criterios objetivos.

¹ "25.7 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el trabajo de los niños, niñas y adolescentes menores de 18 años de edad en relación de dependencia, incluyendo aquellas actividades que se realicen por debajo de las edades mínimas permitidas para la admisión en el empleo, que afecten su salud o desarrollo físico, mental, emocional, moral, social y su proceso educativo. En especial, aquellos que no cuentan con autorización de la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajos o actividades considerados como peligrosos y aquellos que deriven en el trabajo forzoso y la trata de personas con fines de explotación laboral".

Criterio	Detalle
	<ul style="list-style-type: none"> • La trayectoria laboral de los trabajadores no constituye un acto de discriminación laboral. • Sin embargo, por tratarse de una conducta destinada a diferenciar los sueldos de los trabajadores, ésta debe encontrarse debidamente sustentada mediante escalas o jerarquías remunerativas, de manera tal que los trabajadores y la autoridad inspectiva comprueben su compatibilidad con el principio de igualdad. • Los pagos de remuneraciones que establezcan distinciones basadas en la antigüedad pueden ser objeto de análisis por parte de la inspección de trabajo, a fin de determinar si dichas distinciones generan alguna situación de discriminación indirecta, especialmente, en el caso de las mujeres, quienes podrían sufrir un mayor número de interrupciones en su récord laboral debido a responsabilidades familiares. En tales casos, la determinación del comportamiento infractor deberá satisfacer un estándar de motivación, que explique el nexo causal y la culpabilidad del agente que comete el acto. Las imputaciones no pueden basarse en razonamientos presuntivos sobre el acto de discriminación salarial.
<p>El soporte o modalidad de entrega de la documentación laboral objeto de una medida de requerimiento de información</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La inspección del trabajo podrá requerir al sujeto inspeccionado mediante una medida de requerimiento, la presentación de información en formato físico o digital. No existe una predeterminación obligatoria sobre la forma o modalidad de entrega, por lo que el requerimiento de información debe regirse por los principios de razonabilidad y buena fe procedimental. • Cuando el inspector requiera la exhibición de información bajo una de las modalidades mencionadas y se le alcance documentación bajo un soporte distinto al requerido, se podrían presentar los siguientes escenarios: <ul style="list-style-type: none"> (i) Será de cargo del inspector el justificar -en caso de rechazar la exhibición- por qué no resulta idóneo o, cuando así ocurra, resulte un acto de mala fe procedimental. (ii) El administrado deberá expresar las razones por las cuales presenta la documentación en formato distinto al requerido por el inspector originalmente.
<p>Inexigibilidad de la audiencia oral en la instancia de revisión</p>	<p>El Tribunal de Fiscalización Laboral puede prescindir del informe oral solicitado por el administrado, sin que ello constituya una vulneración de los derechos de los administrados, debido a que estos han podido presentar sus argumentos por escrito.</p>
<p>Imposibilidad acreditada de cumplir obligaciones económicas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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. • En aquellos casos en los que el inspector tiene conocimiento de la insubsanabilidad de la conducta o de la imposibilidad del sujeto inspeccionado de cumplirla, su emisión atentaría contra el principio de razonabilidad y el principio de culpabilidad. • Los empleadores que acrediten fehacientemente situaciones especiales por las cuales su disponibilidad patrimonial se encuentre supeditada a la aprobación, autorización o desafectación de terceras partes, exceptuando las situaciones de fraude, no podrán ser objeto de medidas de requerimiento a fin de que efectúen el desembolso de pagos debidos.

Criterio	Detalle
	<ul style="list-style-type: none"> • En tales circunstancias, pudiendo la inspección del trabajo determinar y proponer la sanción por el incumplimiento de normas laborales, no resultará válido añadir una medida de requerimiento de pago, por existir una situación manifiesta que impide al obligado cumplir con dicha medida inspectiva. • Son ejemplos de esta afectación patrimonial los embargos trabados por la Autoridad Tributaria contra la totalidad del patrimonio del empleador o una parte sustancial que le impida afrontar los gastos operativos en un periodo determinado, o la intervención de una administración concursal o situación de liquidación que impida al sujeto obligado de hacerse de obligaciones económicas adicionales. • No son ejemplos de la afectación patrimonial a la que se refiere este criterio la simple pérdida económica en los registros financieros, contables y/o económicos de la empresa, y la existencia de meras acreencias con otras personas naturales o jurídicas (incluidas entidades financieras).
<p>Principio de culpabilidad y disponibilidad presupuestal de las entidades públicas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Las entidades públicas que acrediten, a través de documentos de gestión interna y, concurrentemente, de trámite ante otras entidades que resolvieran decisivamente sobre su asignación presupuestal, autorización de gasto y ejecución, podrán verse exceptuadas de la aplicación de la sanción administrativa originada por el incumplimiento de una norma laboral de contenido económico si, conforme se apreciase que han agotado todas las gestiones razonablemente exigibles para poder efectuar la provisión y/o el gasto necesario para cumplir con las obligaciones laborales. • Los inspectores de trabajo deberán evaluar el comportamiento del administrado (en este caso, entidad pública), estableciendo si, durante la etapa de la fiscalización, se ha proporcionado al inspector de trabajo medios probatorios adecuados respecto de las circunstancias mencionadas, en cumplimiento del deber de colaboración.

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 desde el 19 de noviembre de 2021.

Encuentra el texto completo del referido pronunciamiento en el siguiente link: [Ver Pronunciamiento](#)

Cristina Oviedo

Socia
coa@prcp.com.pe

Brian Ávalos

Asociado Principal
bar@prcp.com.pe

Martín Ruggiero

Asociado Principal
mrg@prcp.com.pe

ESCUCHA NUESTROS
PODCASTS



VISITA NUESTRO BLOG