

Nuevos precedentes administrativos de observancia obligatoria del Tribunal de Fiscalización Laboral

El día de hoy, 2 de febrero de 2023, el Tribunal de Fiscalización Laboral (en adelante, el "TFL") publicó la Resolución de Sala Plena N° 002-2023-SUNAFIL/TFL (en adelante, la "Resolución"), a través de la cual estableció precedentes administrativos de observancia obligatoria en relación con (i) la notificación de los requerimientos de información a la casilla electrónica, (ii) medidas disciplinarias y la dignidad en el trabajo y (iii) la prueba producida por el empleador y su valoración.

A continuación, procedemos a describir los principales alcances e implicancias de los precedentes administrativos contenidos en la resolución indicada:

TEMA	DETALLE
<p>Criterios mínimos sobre la notificación en la casilla electrónica: el caso del empleador que accedió a este instrumento antes o durante la fiscalización laboral</p> <p>(Fundamentos 13 y 14)</p>	<ul style="list-style-type: none">▶ Si luego de la consulta con la Oficina General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (OGTIC) de la SUNAFIL, se identifica que la fecha de ingreso del usuario (administrado) de la casilla electrónica es previa o simultánea al requerimiento de información que fue objeto del procedimiento sancionador y el usuario no cumplió con registrar sus datos de contacto respectivos (a través de los cuales se depositarían las alertas complementarias a la notificación por vía de la casilla electrónica) resulta procedente la sanción por incumplimiento del requerimiento o de los requerimientos de información que se hubieren depositado en la casilla electrónica.▶ De esta forma, es factible la sanción encausada por el inciso 46.3¹ del artículo 46 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (RLGIT) contra el administrado que, por omisión culposa, deja de registrar el contacto respectivo en la casilla electrónica.

¹46.3 "La negativa del sujeto inspeccionado o sus representantes de facilitar a los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo o los inspectores auxiliares, la información y documentación necesarias para el desarrollo de sus funciones".

Medidas disciplinarias y la dignidad en el trabajo

(Fundamentos 22 y 23)

- ▶ Existen actos de hostilidad cuando se despliegan medidas disciplinarias contra trabajadores sin haberse seguido un procedimiento que cumpla con los derechos fundamentales a la defensa, al debido proceso o a la prueba, derechos constitucionales que deben tener plena vigencia en la relación de trabajo.
- ▶ La autoridad instructiva y sancionadora, durante la tramitación del procedimiento sancionador respectivo, deberá examinar que en la inspección de trabajo donde se analice la presunta comisión de actos de hostilidad en contra de trabajadores sancionados con medidas disciplinarias; se haya verificado si previamente a la imposición de la sanción, el empleador siguió un debido procedimiento cautelando el derecho a la defensa y a la prueba; preservándose el ejercicio disciplinario que sea justo y respetuoso de tales derechos.

La prueba producida por el empleador y su valoración

(Fundamentos 28, 29, 30, 31 y 32)

- ▶ El comportamiento de todos los componentes del Sistema de Inspección del Trabajo respecto al derecho fundamental a probar de los inspeccionados (y de los terceros con interés) debe ser observado a fin de que las competencias ejercidas por fiscalizadores y órganos del procedimiento sancionador se ejecuten en términos compatibles con el debido procedimiento administrativo.
- ▶ Los órganos sancionadores deben verificar si durante la fiscalización laboral, los inspectores de trabajo han considerado los medios de prueba presentados por los inspeccionados, motivando sus propuestas o justificando sus decisiones; siendo así que la motivación en las Actas de Infracción debe contemplar la valoración de los medios de prueba pertinentes que haya aportado el inspeccionado para acreditar la licitud de su comportamiento.
- ▶ Los medios de prueba que son analizados en la inspección del trabajo incluyen a los informes de parte presentados por el sujeto inspeccionado, siempre que se trate de documentación pertinente; es decir, que constituya un instrumento adecuado para la apreciación y valoración de los componentes de un caso concreto, conforme con el deber de buena fe ante la Administración. Sin embargo, la presentación o exhibición de información impertinente; es decir, no conducente a probar alguna conducta o hecho materia de análisis o no idónea para ello, suponiendo un puro recargo documental, podrá ser calificada como un acto contrario al deber de colaboración.

- ▶ A la luz de los principios de veracidad y verdad material, debe reafirmarse que las declaraciones juradas, informes y comunicaciones en general presentadas por la parte interesada —sea por representantes de la compañía o por personal subordinado del sujeto fiscalizado, incluyendo al propio denunciante— no son instrumentos suficientes para generar convicción a su favor, sea que ello se exponga en la inspección o durante el procedimiento sancionador. De esta manera, los indicados instrumentos no son idóneos para contrarrestar la presunción de certeza a la que refiere el artículo 16² de la LGIT en favor de las actas de infracción; pero sí deben ser valorados por los inspectores en el cumplimiento de sus funciones.
- ▶ La carga de la prueba se rige por el denominado “principio de impulso de oficio”, en virtud del cual es a la autoridad a quien corresponde “dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos que resulten convenientes para el esclarecimiento y resolución de las cuestiones necesarias”.

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. En ese sentido, a partir del 3 de febrero de 2023 se encontrarán vigentes los precedentes administrativos antes mencionados.

Encuentra el texto completo de los referidos pronunciamientos en el siguiente [enlace](#).

²(...) “Los hechos constatados por los inspectores actuantes que se formalicen en las actas de infracción observando los requisitos que se establezcan, se presumen ciertos sin perjuicio de las pruebas que en defensa de sus respectivos derechos e intereses puedan aportar los interesados. El mismo valor y fuerza probatoria tendrán los hechos comprobados por la Inspección del Trabajo que se reflejen en los informes así como en los documentos en que se formalicen las medidas inspectivas que se adopten”.

Cristina Oviedo
coa@prcp.com.pe

SOCIA

VER PERFIL



Brian Ávalos
bar@prcp.com.pe

SOCIO

VER PERFIL



Martín Ruggiero
mrg@prcp.com.pe

ASOCIADO PRINCIPAL

VER PERFIL

