

Precedentes administrativos de observancia obligatoria del Tribunal de Fiscalización Laboral

El 24 de setiembre de 2023, se publicó la Resolución de Sala Plena N° 12-2023-SUNAFIL/TFL y 13-2023-SUNAFIL/TFL a través de las cuales el Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) estableció precedentes administrativos de observancia obligatoria en relación con la carga probatoria de la inspección de trabajo, la reducción de multas, el deber de colaboración, entre otros.



01

Resolución de Sala Plena N° 12-2023-SUNAFIL/TFL

Carga probatoria de la inspección de trabajo

(Fundamento 11, 12 y 13)

- En situaciones en las que este advierta la **falta de respuesta de un primer requerimiento de información** por medio de sistemas de comunicación electrónica, **se debe considerar efectuar alguna otra modalidad de actuación inspectiva (e.g una visita de inspección o una comparecencia)**, con la finalidad de emplear alternativas adicionales de investigación que coadyuven en la determinación o no del cumplimiento sociolaboral investigado.
- Adicionalmente, **siempre que sea razonable, el inspector debe considerar la comunicación con el sujeto inspeccionado por vía telefónica, mensajes de texto, mensajería instantánea** (e.g WhatsApp) o mediante cualquier otro mecanismo que tenga por finalidad establecer contacto directo con algún representante del empleador para informarle sobre la notificación realizada a la casilla electrónica. En ese sentido, el proceder del personal inspectivo debe conducir la fiscalización agotando todos los medios necesarios para lograr el objetivo de la orden de inspección.
- Si el personal inspectivo se dirigiese al sujeto inspeccionado para que presente información por casilla electrónica, sin respuesta de parte del sujeto requerido, y se limita a reiterar su solicitud bajo el mismo canal, sin procurar otro tipo de comunicación o sin disponer otra actuación inspectiva de investigación, resultará difícil la concreción de la finalidad de la inspección.

Reducción de la multa del 90%

(Fundamento 18,19 y 20)

Existen dos supuestos de hecho para la aplicación de la reducción del 90% de la sanción impuesta por la determinación de infracciones a la labor inspectiva previstas en los numerales 46.6 y 46.10 del artículo 46 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo (RLGIT), siendo estos los siguientes:

- Que el sujeto inspeccionado acredite, antes de la expedición del acta de infracción, la subsanación de todas las infracciones sociolaborales o de seguridad y salud en el trabajo, advertidas por la autoridad administrativa.
- Que a partir de las actuaciones inspectivas de investigación, el personal inspectivo o la autoridad administrativa responsable del procedimiento

administrativo sancionador, verifiquen que el administrado, no ha incurrido en incumplimiento relacionado al objeto de la medida de requerimiento.

En tal sentido, para la aplicación de la reducción de la multa, no se requiere que se satisfaga ambos supuestos de hecho, toda vez que la citada norma contempla una preposición disyuntiva y no copulativa.

Deber de colaboración

(Fundamento 6.25, 6.26, 6.27 y 6.28)

- Constituye **una obligación ineludible de los empleadores el colaborar con el desarrollo de las actuaciones inspectivas**, coadyuvando a que las mismas se logren desarrollar en atención a su finalidad, esto es, la verificación del cumplimiento de las normas de trabajo. Es decir, el deber de colaboración es una posición jurídica por el cual el empleador y todo administrado está obligado a ejecutar prestaciones de las que es responsable administrativamente.
- En ese sentido, cuando el sujeto inspeccionado incurre en un error, al remitir la información solicitada por la autoridad inspectiva, generando la frustración de la labor inspectiva, su comportamiento no puede ser encuadrado dentro de alguna eximente o justificante del incumplimiento a su deber de colaboración a la labor inspectiva, toda vez que la atención de los requerimientos efectuados por la inspección laboral resulta un asunto de vital importancia para la consecución de los fines y objeto de la inspección de trabajo. Por ello, cuando el canal de comunicación entre el administrado y la autoridad inspectiva sea una dirección de correo electrónico, por cuyo medio se debe dar cumplimiento al requerimiento efectuado, resulta razonable exigir que el administrado tenga una conducta diligente y rigurosa para ello, esto es, por ejemplo, con la digitación correcta de dicho canal de comunicación a fin de hacer efectiva la inspección.
- **Cabe señalar que el sujeto inspeccionado es el responsable de su personal, cualquiera sea la estructura organizacional** que haya establecido la empresa, encontrándose en la obligación de establecer las **precauciones pertinentes y razonables a fin de que aquel se encuentre en la capacidad de poder atender a las posibles actuaciones de la inspección** del trabajo para propósitos tales como la gestión de los documentos que le sean notificados en la sede central, domicilio fiscal, establecimientos anexos y/u otros centros de trabajo en los que realice sus actividades.

Deber de valoración de los documentos presentados por el sujeto inspeccionado

(Fundamento 6.33 y 6.34)

- En la misma medida en la que la autoridad inspectiva cuenta con amplias facultades de supervisión, extendiéndose a todos los sujetos obligados o responsables del cumplimiento de la normativa sociolaboral, **los inspectores comisionados deben realizar todas las acciones legalmente permitidas para cumplir con la función de vigilancia y exigencia que les ha sido conferida; sin inhibirse de examinar, analizar y valorar los documentos que son presentados por el sujeto inspeccionado a lo largo del procedimiento inspectivo**, sea como respuesta a los requerimientos efectuados por la autoridad inspectiva o como contraprueba.
- En ese sentido, **se atenta contra la finalidad de la inspección laboral al acudir a formalismos o exigencias en la forma de presentación de la información solicitada, sin revisar la data exhibida por el sujeto inspeccionado**, dando por concluida las actuaciones inspectivas e imputándose la falta de colaboración del sujeto inspeccionado por no presentar lo requerido por la actuación inspectiva, en el medio solicitado.

Finalidad de los requerimientos de información (Fundamento 39, 40, 42 y 43)

- Si como respuesta a un primer requerimiento de información, en el marco de las investigaciones llevadas a cabo en mérito a una orden de inspección que tiene como una de sus materias “registro en planilla”, la inspeccionada señala que no puede cumplir con presentar el contrato de trabajo porque el trabajador supuestamente afectado era formalmente un locador de servicio, no resulta pertinente que el comisionado requiera nuevamente la presentación de los contratos de trabajo, debiendo, en todo caso, evaluar de manera razonable las circunstancias y de ser el caso adoptar las acciones necesarias a fin de poder verificar, solicitando otro tipo de documentación y empleando otras herramientas de investigación, las materias objeto de fiscalización.
- Los inspectores comisionados deben efectuar sus requerimientos de información de forma pertinente, en consideración con las materias determinadas en la orden de inspección, evaluando las circunstancias en cada caso, evitando efectuar requerimientos reiterativos pese al conocimiento certero de la ausencia o inexistencia de la documentación requerida, y adoptando acciones alternativas para lograr los fines de la fiscalización.

prcp.com.pe

Visita
nuestro blog



© 2023 Payet, Rey, Cauvi, Pérez Abogados



**Cristina
Oviedo**

coa@prcp.com.pe

[VER PERFIL](#)

+



**Brian
Ávalos**

bar@prcp.com.pe

[VER PERFIL](#)

+