



El 02 de junio de 2024 se publicaron las Resoluciones de Sala Plena 8-2024-SUNAFIL/TFL, 9-2024-SUNAFIL/TFL y 10-2024-SUNAFIL/TFL a través de la cual el Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) estableció precedentes administrativos de observancia obligatoria.

A continuación, describimos los principales alcances de los referidos precedentes:

**Payet
Rey
Cauvi
Pérez**

LEXL@BORAL

Nuevos precedentes administrativos de observancia obligatoria del Tribunal de Fiscalización Laboral

**RES. DE SALA
PLENA
8-2024-SUNAF
IL/TFL**

**(Fundamento
6.5, 6.6, 6.13 y
6.14)**

Principio de presunción de inocencia

El Principio de presunción de inocencia se constituye “en un límite al principio de libre apreciación de la prueba por parte del juez, puesto que dispone la exigencia de un mínimo de suficiencia probatoria para declarar la culpabilidad, más allá de toda duda razonable”. Siguiendo tal criterio, en sede administrativa fiscalizadora y sancionadora, podemos afirmar que el Principio de Presunción de Licitud opera como lineamiento exigible a los órganos correspondientes del Sistema de Inspección del Trabajo, en los casos en los que los tipos sancionadores no establezcan un régimen objetivo de responsabilidad.

Resulta de vital importancia que la administración satisfaga un estándar probatorio razonable sobre la comisión de la infracción por la que se imputa a una inspeccionada, teniendo en cuenta que el nivel de probanza de la acusación es que ésta se encuentre acreditada más allá de toda duda razonable. La Administración Pública no solo debe encargarse de mostrar pruebas de la acusación, sino que tiene que encargarse de valorar y argumentar que tales piezas sustentan el análisis sobre los hechos probados del caso y en debida consideración del principio de tipicidad.

Gravedad e inminencia del riesgo en el tipo infractor

Atendiendo a la conjunción copulativa “riesgo grave e inminente” del tipo infractor del numeral 28.7 del artículo 28 del RLGIT, para el juicio de subsunción del comportamiento reprochado no será suficiente que los inspectores de trabajo acrediten la gravedad por acción u omisión del incumplimiento en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte del sujeto inspeccionado. De conformidad con el principio de tipicidad, también se deberán desarrollar las razones que sustentan la inminencia en la configuración de dicho riesgo grave en materia de seguridad y salud de los trabajadores que la administración considere como afectados (y, eventualmente, de las personas que prestan servicios dentro del ámbito del centro de labores).

La imputación del numeral 28.7 del artículo 28 del RLGIT implica necesariamente la verificación, por parte de la inspección del trabajo, del incumplimiento en la adopción de medidas preventivas sobre las condiciones de trabajo que implique un grave riesgo e inminente para la seguridad y

RESOLUCIÓN	DETALLE
	<p>salud de los trabajadores y prestadores de servicios en el centro de labores. Por ello, la autoridad administrativa debe efectuar el análisis y sustentar si efectivamente la Inspeccionada incurrió en la infracción en materia de seguridad y salud en el trabajo, en los términos establecidos en el tipo señalado, conforme al considerando anterior.</p>
<p>RES. DE SALA PLENA 9-2024-SUNAF IL/TFL</p> <p>(Fundamento 6.28, 6.29, 6.30, 6.33 y 6.34)</p>	<p>No afectación a libertad sindical positiva</p> <p>A fin de evitar la afectación de un derecho fundamental, como es el ejercicio de la libertad sindical positiva, el Tribunal exige una mayor justificación por parte de los empleadores sobre el motivo por el cual no correspondería extender los beneficios laborales obtenidos por convenios colectivos a trabajadores no afiliados a una organización sindical minoritaria en particular, siendo que sí los otorga a sindicalizados de otras organizaciones de las mismas características.</p> <p>Discriminación salarial por motivo sindical</p> <p>Si no existe una justificación clara y precisa para que los trabajadores sindicalizados no perciban un incremento remunerativo que sí es otorgado a trabajadores afiliados a otro sindicato, se quebranta el principio de igualdad y la prohibición de discriminación, advirtiéndose la discriminación directa por motivos del ejercicio de su libertad sindical, al no otorgárseles el incremento remunerativo que les correspondería percibir.</p> <p>Al verificarse que se está ante un tipo de comportamiento discriminatorio que alude a una discriminación directa que incide en un motivo prohibido, se aplicará el contenido del artículo 48.1-C del RLGIT. Así, la Sala considera que los casos de discriminación salarial que se basen comprobadamente en motivos prohibidos bajo actos u omisiones de discriminación directa o indirecta, deben ser tratados con la regla punitiva referida para el cálculo de una sanción mayor.</p>

Fraccionamiento del periodo vacacional

El artículo 17 del Decreto Legislativo 713, establece que a “solicitud escrita del trabajador, el disfrute del período vacacional puede ser fraccionado”, es decir, que la solicitud no es aprobada automáticamente, sino que es necesario un “acuerdo escrito entre las partes”. Se deduce, entonces, de la legislación vigente, que la anuencia del empleador es indispensable para que un trabajador pueda hacer uso del goce vacacional. En consecuencia, la empresa no ha vulnerado el derecho a vacaciones de sus trabajadores por manifestar su acuerdo o desacuerdo ante las propuestas que ellos presenten sobre la oportunidad y la forma del goce vacacional.

Medios digitales para solicitud y aprobación del periodo de descanso vacacional

Resulta innegable que el empleo de medios digitales acelera los procesos y simplifica los trámites. Sin embargo, es responsabilidad de los empleadores y de la Administración Pública utilizarlos garantizando los derechos de los trabajadores y en estricta observancia de la legislación vigente. Condición que, a criterio de la Sala, se ha cumplido en el caso en que los trabajadores proponen unas fechas determinadas y la empresa las aprueba. En este caso, se emplea un mecanismo que hasta donde puede observarse, da cuenta de que la manifestación de voluntad del trabajador no se encuentre afectada por vicio, dolo o intimidación, y que, al goce de vacaciones, haya precedido un procedimiento que da lugar a la posibilidad del acuerdo exigido por ley, lo que es plasmado en la solicitud que presenta el trabajador en la plataforma digital y en la respuesta de la división de Recursos Humanos. De esta forma, de acuerdo con el SGV, si en el plazo de cinco días útiles la parte trabajadora no recibe indicación en contrario del jefe inmediato, se convalida la solicitud y otorga las vacaciones. Del mismo modo, que no fuera autorizada dicha solicitud, se le comunica al trabajador quien deberá coordinar la nueva fecha y, de llegar a un acuerdo, ingresará al sistema la nueva fecha acordada.

Se observa que esta situación también ha concurrido en el presente procedimiento, puesto que la empresa ha podido demostrar que su SGV contiene acuerdos desmaterializados que plasman la voluntad de las partes intervinientes, sin que una pueda alterar la de la otra, las cuales constan en un

**RES. DE SALA
PLENA
10-2024-SUNA
FIL/TFL**

**(Fundamento
6.20, 6.23,
6.26, 6.27,
6.28, 6.32, 6.33
y 6.34)**

registro en el que se pueden identificar claramente las fechas de inicio y fin de vacaciones, así como el periodo laboral al que corresponden.

Si bien es cierto que aún no existe una norma que expresamente regule esta figura en el ámbito laboral, el Título Preliminar de la LPAG permite concluir su validez y legitimidad porque los principios que inspiran el procedimiento administrativo sirven de "criterio interpretativo para resolver las cuestiones que puedan suscitarse en la aplicación de las reglas de procedimiento, como parámetros para la generación de otras disposiciones administrativas de carácter general, y para suplir los vacíos en el ordenamiento administrativo".

En aplicación del principio de presunción de veracidad, según el cual, en la tramitación del procedimiento administrativo, se presume que los documentos y declaraciones formulados por los administrados responden a la verdad de los hechos que ellos afirman, salvo que se pruebe lo contrario, se debe dar por cierto lo afirmado por la impugnante. Esta presunción de veracidad es invocable puesto que no resulta aplicable la presunción de certeza del acta de infracción ni de la imputación de responsabilidad que contiene, ya que no está sustentada (para el caso concretamente analizado) en una conducta infractora sustancial, puesto que, razonablemente, no es exigible la forma escrita, por su falta de idoneidad, al acreditarse el uso de herramientas digitales para la gestión de las relaciones de trabajo.

Sin embargo, en aplicación del principio de presunción de veracidad, corresponde dar credibilidad a lo afirmado por la impugnante, ya que las normas vigentes no excluyen los medios informáticos para plasmar la voluntad de las partes y que, con las nuevas tecnologías, ese consentimiento es viable en el SGV implementado por la empresa. Mas bien, no se ha observado que el administrado haya impuesto el goce de vacaciones a trabajadores que no estaban de acuerdo con el fraccionamiento, ni que el empleador sea quien active el derecho a gozar de ese beneficio en estos casos.

Es importante rescatar que no puede deducirse una regla general válida para todo el tipo de prácticas que pudieran darse a propósito de un programa de vacaciones del tipo que se ha presentado en este expediente, pero lo cierto es que la inspección del trabajo, como el procedimiento sancionador,

RESOLUCIÓN**DETALLE**

deben evaluar elementos que permitan determinar si este tipo de prácticas cumplen o no con ponderar adecuadamente los intereses de los empleadores con los derechos a los trabajadores.

Entre otros elementos que la investigación debiera recoger, se encuentran el hecho de que la plataforma a través de la que se hagan las invitaciones a fraccionar vacaciones y los registros de las solicitudes respectivas sea una de carácter accesible, de uso rutinario para sus usuarios trabajadores y que además, tengan un tiempo razonable para poder adoptar medidas que maximicen la posibilidad de que puedan adecuar su vida familiar y personal respecto a los periodos de vacaciones fraccionadas propuestas, y que puedan buscar asesoramiento -a través de la empresa, de alguna organización sindical o de manera externa- sobre el propio fraccionamiento o sobre la denegatoria a la propuesta del empleador, lo que, desde luego, en ningún caso debiera significar el riesgo a ser objeto de represalia alguna. Estos elementos deben ser tomados en cuenta por los inspectores al momento de analizar los casos donde se adopten medidas empresariales que faciliten el adelanto o fraccionamiento de vacaciones a través de plataformas informáticas, a fin de observar que cumpla con los límites de ejercicio extrínsecos al poder de dirección, como son los derechos fundamentales de los trabajadores.



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

**Payet
Rey
Cauvi
Pérez**

prcp.com.pe

Visita
nuestro blog



© 2024 Payet, Rey, Cauvi, Pérez Abogados



SOCIA

Cristina Oviedo

coa@prcp.com.pe

VER PERFIL



SOCIO

Brian Ávalos

bar@prcp.com.pe

VER PERFIL

