

# Consideraciones en torno a la actividad probatoria en el proceso judicial laboral y en el procedimiento inspectivo laboral

---

**Juan Andrés Dueñas Escobar**

Abogado por la UNSA. Licenciado en Educación por la UCSM. Egresado del Doctorado en Derecho UAP. Egresado de la Maestría en Derecho Civil de la UNSA. Diplomado en Derecho Fundamentales en el Trabajo por la PUCP. Actualmente labora como Inspector Auxiliar de Trabajo de la SUNAFIL. Docente Universitario UAP. Contacto: juandues1@gmail.com.

## **SUMARIO**

*1. Marco Contextual. 2. La prueba en el derecho laboral. 3. La prueba en el proceso laboral. 4. La prueba en el procedimiento de fiscalización laboral. 5. Deslinde de la valoración probatoria. 6. Conclusiones.*

## 1. MARCO CONTEXTUAL

Uno de los temas ejes de este Séptimo Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, está relacionado con la interpretación de los jueces al resolver conflictos laborales y sus límites. Criterios judiciales uniformes de interpretación de la prueba afirmarán la predictibilidad del Sistema. Un sistema judicial laboral en el que la predictibilidad de los fallos sea la nota característica, contribuirá enormemente no solo a la finalidad abstracta del sistema, cual es la paz social en justicia, sino que revalorará sustancialmente la imagen del Poder Judicial en la opinión colectiva de la ciudadanía.

No es, sin embargo, la única variable en juego cuando se trata de mejorar la desprestigiada imagen que tiene en la colectividad el Poder Judicial. Otra y muy importante también, se refiere a la celeridad procesal. Justamente una de las motivaciones más importantes de la nueva Ley Procesal de Trabajo Nro. 29497, estuvo en mejorar los tiempos de resolución en los procesos laborales, porque si bien la excesiva demora en obtener justicia mella derechos de quién se ve obligado a accionar judicialmente, esta verdad se hace más dolorosa y perjudicial en los procesos de naturaleza laboral, en donde generalmente quién acciona es un trabajador burlado que no puede darse el lujo de afrontar un proceso judicial costoso y largo; pero quién se ampara en la ineficacia, la falta de predictibilidad y la demora en resolver, es el mal empleador que no niega el derecho del trabajador, simplemente se niega a otorgárselo.

No obstante lo analizado, la verdad es que la Nueva Ley Procesal de Trabajo que auspiciosamente anunciaba en sus albores una drástica reducción de los tiempos procesales, actualmente, afectada por la sobrecarga procesal y por el insuficiente número de órganos jurisdiccionales, empieza a mostrar falencias, justamente en lo que fue quizá el punto más débil de la Ley 26636: La demora excesiva en la resolución de los procesos.

En otro extremo, tenemos el Sistema Administrativo de Fiscalización Laboral, que durante décadas descansó en la Inspección de Trabajo como titular de la función fiscalizadora y desde el año 2013 con la creación de SUNAFIL por Ley 29981 o más en rigor desde el 01 de abril de 2014, ha pasado en gran medida a la Superintendencia de Fiscalización Laboral – SUNAFIL. El marco de acción del Sistema de Inspección de Trabajo, como sabemos, descansa en la Ley 28806 y su Reglamento sancionado por D.S. 019-2006-TR así como sus modificatorias y demás marco normativo infralegal. El Sistema Nacional de Inspección de Trabajo, a pesar del déficit en el número de inspectores de trabajo, la falta de creación de Intendencias Regionales SUNAFIL a nivel nacional, su escaso presupuesto y otras vicisitudes, es a menudo visto por los trabajadores cuyos derechos han sido vulnerados por un mal empleador, como una opción mucho más interesante, rápida, efectiva y predecible de lograr obtener “justicia laboral”.

En efecto, si tenemos en cuenta que un proceso judicial aún dentro del esquema de la Ley 29497 puede durar de un año a un año y medio; y que un procedimiento

inspectivo laboral tiene un plazo de actuaciones inspectivas de 30 días hábiles que se computan desde la primera actuación inspectiva, a lo sumo prorrogables por un máximo de 30 días más (salvo en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuyo plazo es de 30 días improrrogables); es evidente que un camino más corto y fácil, aunque no sea el idóneo previsto por Ley, para lograr “justicia laboral”, es optar por promover el inicio de acciones de fiscalización del cumplimiento de obligaciones socio-laborales a nivel de inspección de trabajo, por lo común mediante el simple llenado de un formulario de denuncia; lo que tiene el efecto de poner en juego los mecanismos de fiscalización laboral, y dado que la naturaleza del procedimiento inspectivo laboral es verificar que se cumplan las leyes laborales bajo sanción de multa, el efecto indirecto de la acción fiscalizadora, si el empleador quiere impedir la posible sanción de multa por sus incumplimientos para con el trabajador afectado, no le quedará otra opción que acreditar haber subsanado sus incumplimientos, y para hacerlo, necesariamente deberá cumplir con el trabajador afectado, beneficiándose indirectamente dicho trabajador afectado.

En esta misma direccionalidad, podemos encontrar opinión autorizada de los destacados laboristas Jorge Toyama Miyagusuku y Alfonso Higa García, en su artículo titulado “**La prueba en el derecho laboral: El proceso inspectivo y la justicia oral**”:

*“Actualmente, y desde hace varios años, el procedimiento inspectivo laboral es el mecanismo más utilizado por las organizaciones sindicales y los trabajadores activos para exigir el cumplimiento de sus derechos laborales.”<sup>1</sup>*

Comparte la idea de que la inspección de trabajo resulta una alternativa celer e eficaz si se la compulsa con el proceso judicial, Vicente Alva Boza:

*“Incurrir en el proceso judicial es tolerar pacientemente el excesivo lapso de tiempo para obtener un resultado similar o parecido que se podría lograr en una conciliación administrativa o en una inspección de trabajo, si se hubiese optado por una de ellas.”<sup>2</sup>*

En efecto si bien el procedimiento de fiscalización laboral, es uno de oficio en la que el denunciante ni siquiera tiene la calidad de parte, y no tiene por finalidad impartir justicia laboral, sino más bien fiscalizar el cumplimiento de la normativa laboral por parte de las empleadoras del régimen laboral privado<sup>3</sup>, lo cierto es

---

<sup>1</sup> Jorge Toyama Miyagusuku / Alfonso Higa García, “**La prueba en el derecho laboral: El proceso inspectivo y la justicia oral**”, *Revista Derecho & Sociedad. Revista editada por estudiantes de la PUCP*, Nro. 37 (2011): p. 230.

<sup>2</sup> Maykol Willington Vicente, “**Justicia Social Eficaz: ¿Mediante una conciliación administrativa, inspección de trabajo o proceso judicial laboral?**”, *Soluciones Laborales Publicación especializada laboral editada por Editorial Gaceta Jurídica*, Nro. 87. Año 08 (2015): p. 24.

<sup>3</sup> Ley 28806. Edición del 22 de julio de 2006. Diario Oficial El Peruano, Separata de Normas Legales: Art. 4: “En el desarrollo de la función inspectiva, la actuación de la Inspección del Trabajo se extiende a todos los sujetos obligados o responsables del cumplimiento de las normas sociolaborales, ya sean personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, y se ejerce en: 1.

que los trabajadores optan por la inspección de trabajo, al percibirla como más eficaz, más predecible y más celer. Sin embargo, y es el tema central que motiva el presente trabajo, surge la pregunta: ¿La actividad probatoria y la interpretación de la prueba tiene la misma naturaleza o está sometida a los mismos parámetros en la vía natural de obtener justicia laboral (proceso judicial laboral) que en la vía alternativa (procedimiento inspectivo de fiscalización laboral)?

## 2. LA PRUEBA

Si tuviéramos que teorizar brevemente sobre la prueba, habría que empezar por recordar a Jeremías Bentham, desde la cita de José Rubén Taramona Hernández: “El arte del proceso no es esencialmente otra cosa que el arte de administrar pruebas”.<sup>4</sup>

Si de lo que se trata es de intentar un concepto práctico y simple de la prueba diríamos con Taramona: “La palabra prueba se emplea para designar los medios de prueba, es decir, los instrumentos con los que se pretende lograr el cercioramiento del juzgador acerca de los hechos discutidos en el proceso”<sup>5</sup>; es decir, “la prueba en sentido jurídico y procesal se dirige a suscitar en la mente del juez de la existencia y modo de ser de los hechos, en tiempo y espacio determinados, esto es una representación histórica de lo acaecido”<sup>6</sup>.

Ahora, dentro del derecho laboral, como sabemos, la prueba reviste características peculiares, acorde con los principios de esta rama del derecho, que tiene entre sus notas principales, los principios protector o tuitivo, de primacía de la realidad, de in dubio pro operario y de irrenunciabilidad de derechos laborales.

Los principios generales del Derecho Laboral tienen, por lo general, dos funciones fundamentales: Por un lado, tienen la función de fuente supletoria, función

---

Las empresas, los centros de trabajo y, en general, los lugares en que se ejecute la prestación laboral, aun cuando el empleador sea del Sector Público o de empresas pertenecientes al ámbito de la actividad empresarial del Estado, siempre y cuando estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada”; Art. 10: “Las actuaciones de la Inspección del Trabajo son diligencias previas al procedimiento sancionador en materia sociolaboral, cuyo inicio y desarrollo se regirá por lo dispuesto en las normas sobre Inspección del Trabajo, no siendo de aplicación las disposiciones al procedimiento administrativo general, contenidas en el Título II de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, salvo por expresa remisión a las mismas. La Inspección del Trabajo actuará siempre de oficio como consecuencia de orden superior que podrá derivar de una orden de las autoridades competentes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o del Gobierno Regional, de una petición razonada de otros órganos Jurisdiccionales o del Sector Público, de la presentación de una denuncia o de una decisión interna del Sistema de Inspección del Trabajo”.

<sup>4</sup> José Rubén Taramona Hernández, “Proceso de Conocimiento en el Derecho Procesal Civil”, Ed. Huallaga, primera edición, Lima, junio 1994. P. 277.

<sup>5</sup> Ibid. P. 278.

<sup>6</sup> José Alfredo Lovón Sánchez, “Los Sistemas de Valoración de la Prueba en el Proceso de elaboración de la Sentencia Civil”, *Revista Iberoamericana de Derecho Procesal Garantista editada por EGACAL Perú*, Nro. 02 (Anuario 2007): p. 227.

que se materializa cuando la ley deja vacíos o lagunas, y no existe jurisprudencia, uso o costumbre aplicable, entonces los principios de derecho del trabajo entran como suplemento, toda vez que el juez no puede dejar de administrar justicia por vacío o defecto de la Ley<sup>7</sup>. Asimismo, estos principios también tienen la función de ser fuente interpretadora del derecho, porque sirven también para interpretar la normativa vigente, cuando esta sea confusa o haya diversas interpretaciones posibles.

Estos principio generales del derecho del trabajo, tienen campo de aplicación tanto dentro del proceso judicial laboral así como dentro del procedimiento inspectivo de fiscalización laboral, porque son principios inherentes a la naturaleza sustantiva del derecho laboral como tal. Por ende, los aplica tanto el juez laboral como el inspector de trabajo. Sin embargo, es necesario puntualizar que dentro del proceso judicial existen principios procesales de aplicación privativa y asimismo dentro del procedimiento inspectivo laboral existen principio particulares y otros relacionados con la naturaleza administrativa de dicho procedimiento que son en nuestro parecer de observancia obligatoria.

### 3. LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL

En el proceso laboral regulado por Ley 29497, la actividad probatoria está regulada básicamente en los artículos 21 al 29, pero en nuestra opinión el artículo más innovativo y de mayor importancia es el 23, que regula la distribución de la carga probatoria. Así, observamos que en su numeral 1 se preconiza el principio general del “*onus probandi*”, es decir que la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos; pero además, en su numeral 2 se establece que “*acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario*”. Es aquí donde encontramos dos elementos trascendentes en cuanto a la ponderación de la prueba en el proceso laboral: Por un lado la introducción del principio de presunción de laboralidad (*acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado*) y la inversión de la carga de la prueba ((...)*salvo prueba en contrario*). Por otro lado, el numeral 5 incorpora de forma expresa la posibilidad de valorar y utilizar la prueba indiciaria (*En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad*); y también se establece la posibilidad de extraer conclusiones

---

<sup>7</sup> Código Procesal Civil, Artículo VII.- Juez y Derecho.- El Juez debe aplicar el derecho que corresponda al proceso, aunque no haya sido invocado por las partes o lo haya sido erróneamente. Sin embargo, no puede ir más allá del petitorio ni fundar su decisión en hechos diversos de los que han sido alegados por las partes.

de las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes.

Por lo demás, al igual que en la legislación española, la íntima vinculación entre la regulación procesal civil y laboral, permite la aplicación de los principios del proceso civil referidos a la actividad probatoria, entendiéndose que tales principios los podemos clasificar en dos grupos: Principios de introducción y principios referidos al desarrollo de la actividad probatoria, tales como principio de oralidad, intermediación, concentración y celeridad.<sup>8</sup> Esto se hace tangible a partir de la primera disposición complementaria de la propia Ley 29497 que señala: “*En lo no previsto por esta Ley son de aplicación supletoria las normas del Código Procesal Civil*”.

#### 4. LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Ahora, tal como lo hemos puntualizado líneas más atrás, el procedimiento de fiscalización laboral está orientado por sus propios principios contenidos en la Ley 28806 y por los principios preconizados en la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

Con respecto a los principios consagrados en la Ley 28806, si bien se encuentran enumerados en el artículo dos<sup>9</sup>, es necesario poner énfasis en los de Legalidad,

---

<sup>8</sup> ANTONIO ALVAREZ MONTERO, “**La Prueba en el Proceso Laboral**”, en *Temas Actuales de Derecho Laboral* (obra colectiva) editada por Editora Normas Legales SAC, Perú, (2005): p. 702.

<sup>9</sup> Artículo 2.- Principios ordenadores que rigen el Sistema de Inspección del Trabajo El funcionamiento y la actuación del Sistema de Inspección del Trabajo, así como de los servidores que lo integran, se regirán por los siguientes principios ordenadores:

1. Legalidad, con sometimiento pleno a la Constitución Política del Estado, las leyes, reglamentos y demás normas vigentes.
2. Primacía de la Realidad, en caso de discordancia, entre los hechos constatados y los hechos reflejados en los documentos formales debe siempre privilegiarse los hechos constatados.
3. Imparcialidad y objetividad, sin que medie ningún tipo de interés directo o indirecto, personal o de terceros que pueda perjudicar a cualquiera de las partes involucradas en el conflicto o actividad inspectora.
4. Equidad, debiendo dar igual tratamiento a las partes, sin conceder a ninguna de ellas ningún privilegio, aplicando las normas establecidas con equidad.
5. Autonomía técnica y funcional, de los servidores con funciones inspectivas en el ejercicio de sus competencias, garantizándose su independencia frente a cualquier influencia exterior indebida.
6. Jerarquía, con sujeción a las instrucciones y criterios técnicos interpretativos establecidos por la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo para el desarrollo de la función inspectiva, así como cumpliendo las funciones encomendadas por los directivos y responsables de la Inspección del Trabajo, en atención a las competencias establecidas normativamente (a nivel nacional, regional o local).
7. Eficacia, actuando con sujeción a los principios de concepción única e integral del Sistema de Inspección del Trabajo, especialización funcional, trabajo programado y en equipo.

imparcialidad y objetividad y probidad, sin perjuicio del deber de sujeción a los principios mencionados que obliga a los inspectores en su accionar inspectivo.

La otra fuente de principios que debe orientar el accionar de la inspección de trabajo, está dada por los principios contenidos en el artículo 230 de la Ley 27444, en concordancia con el artículo 52 del D.S. 019-2006-TR, e inclusive con el art. 37 de la Ley 28806 in fine, normas según las cuales debe quedar absolutamente claro que la Autoridad Administrativa de Trabajo, está obligada a observar y aplicar los principios vigentes no solo en el procedimiento sancionador, sino en el procedimiento previo al sancionador que es en particular el procedimiento inspectivo:

- a) **Legalidad**, según el cual sólo por norma con rango de ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un administrado, las que en ningún caso habilitarán a disponer la privación de libertad. (Subrayado nuestro);
- b) **Debido procedimiento**, según el cual las entidades aplicarán sanciones sujetándose al procedimiento establecido respetando las garantías del debido proceso;
- c) **Razonabilidad**.- Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción; así como que la determinación de la sanción considere criterios como la existencia o no de intencionalidad, el perjuicio causado, las circunstancias de la comisión de la infracción y la repetición en la comisión de infracción. (Subrayado nuestro);

---

8. Unidad de función y de actuación, desarrollando los inspectores del trabajo, la totalidad de las acciones que tienen comisionadas no obstante su posible especialización funcional.

9. Confidencialidad, debiendo considerar absolutamente confidencial el origen de cualquier queja o denuncia que dé a conocer una infracción a las disposiciones legales, sin manifestar al empleador o a su representante que la visita de inspección se ha efectuado por denuncia.

10. Lealtad, a la Constitución, las leyes, los reglamentos, las resoluciones y a los objetivos de las políticas sociolaborales del Estado.

11. Probidad, debiendo respetar las disposiciones normativas que regulan la función inspectora y ajustarse estrictamente a los hechos constatados durante las actividades de inspección.

12. Sigilo profesional, absteniéndose de divulgar, aun después de haber dejado el servicio, la información, procedimientos, libros, documentación, datos o antecedentes conocidos con ocasión de las actividades inspectivas así como los secretos comerciales, de fabricación o métodos de producción que puedan conocerse en el desempeño de las funciones inspectoras.

13. Honestidad, honrando la función inspectora y absteniéndose de incurrir en actos que sean para beneficio propio o de terceros.

14. Celeridad, para que las diligencias inspectivas sean lo más dinámicas posibles, evitando trámites o dilaciones innecesarias que dificulten su desarrollo.

Los Inspectores del Trabajo, además de observar todas las disposiciones legales que regulan la actividad inspectiva, deberán ejercer las funciones y cometidos que tienen atribuidos de conformidad con los principios antes señalados.

- d) **Sólo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía.** Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, *sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente*, salvo los casos en que la ley permita tipificar por vía reglamentaria. (Subrayado nuestro). Considerando además que la Ley de Inspección Nro. 28806 en su artículo 37 in fine establece con meridiana claridad que *no podrá imponerse sanción económica por infracción que no se encuentre previamente tipificada y contenida en el Reglamento*. (Subrayado también nuestro).
- e) **Presunción de licitud.**- Las entidades deben *presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes* mientras no cuenten con evidencia en contrario. (Subrayado nuestro);
- F) **Non bis in idem.**- *No se podrá imponer sucesiva o simultáneamente una pena y una sanción administrativa por el mismo hecho* en los casos que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento. (Subrayado nuestro);

Debe entenderse entonces que dentro del desarrollo de las actuaciones inspectivas, los inspectores se encuentran obligados a respetar los principios ya mencionados, y que de su observancia, se deslinda con suma claridad que la actividad probatoria dentro del procedimiento inspectivo corre por cuenta de los inspectores de trabajo, que se encuentran obligados a demostrar la prueba y el derecho en que fundan sus decisiones al interior del procedimiento inspectivo.

## 5. DESLINDE DE LA VALORACIÓN PROBATORIA

A la luz de lo analizado hasta aquí, tenemos por un lado que de cara al proceso judicial laboral, el procedimiento inspectivo —si se toma como elemento diferencial el tiempo que demora y el probable resultado esperado (eficacia)— resulta ventajoso. Sin embargo, debemos tener en cuenta que el procedimiento inspectivo es uno de carácter administrativo en el que en rigor se admiten únicamente dos partes: El empleador, que asume el papel de fiscalizado administrativamente, es decir, el administrado; y el Estado Peruano ejerciendo su potestad fiscalizadora y sancionadora, a través de SUNAFIL (y transitoriamente en las regiones donde no existe intendencia SUNAFIL aún las Gerencias o Direcciones Regionales de Trabajo). Por consiguiente, cuando el trabajador o ex trabajador opta por recurrir a la inspección de trabajo antes que al juzgado laboral en procura de hacer efectivos sus derechos laborales, deberá afrontar la desventaja de no tener la condición de parte en el procedimiento inspectivo, y limitarse a intervenir, aunque tuviese la condición de denunciante, únicamente para aportar al inspector o equipo de inspectores, información privilegiada que les permita ejercer una mejor labor fiscalizadora.



Por consiguiente, en el procedimiento inspectivo no se produce el contradictorio ni la confrontación de elementos probatorios, pues es el inspector de trabajo quién tiene la obligación de obtener e instrumentalizar los elementos probatorios que permitan determinar la existencia de obligaciones laborales a favor de uno o más trabajadores y determinado este presupuesto, a su vez definir si la empleadora inspeccionada cumple o no cumple con sus obligaciones; y verificada la falta de cumplimiento, otorgar un plazo razonable y perentorio, vencido el cual sin que se hayan subsanado los incumplimientos, cabe la propuesta de sanción, es decir la propuesta de multa que se concreta en un Acta de Infracción.

En este mismo orden de ideas, la Corte Superior de Justicia de Juliaca, Puno, ha determinado:

*“(...) la inspección en el trabajo debe contar con pruebas y constataciones específicas que permitan formar una convicción adecuada al inspector sobre el cumplimiento o no de las obligaciones laborales (...). No basta con una fiscalización que apunte a meras declaraciones de los inspectores, es necesario que las conclusiones de una inspección laboral sean debidamente respaldadas.”<sup>10</sup>*

No se debe perder de vista que dentro del procedimiento inspectivo, al tener la Inspección de Trabajo la condición de entidad administrativa y reputarse el procedimiento de inspección de trabajo como uno previo al procedimiento sancionador, la empleadora inspeccionada se beneficia de los principios contenidos en la Ley 27444, ya abordado en el título precedente, y más aún de la presunción constitucional de inocencia, tal como lo ha puntualizado Morón Urbina:

*“En virtud de la presunción de inocencia constitucional, la carga de la prueba en los procesos inspectivos recae en la autoridad laboral pues deberá sustentar su posición con aquellos medios probatorios que respalden su manifestación. Así, ‘(...) ningún administrado, en su relación con las autoridades debe aportar pruebas sobre su inocencia, sino que corresponde esta carga a la Administración (...)’”<sup>11</sup>*

Otra nota distintiva y que es la parte medular del presente trabajo, está directamente relacionada tanto con los distintos roles asumidos por el empleador en el proceso judicial y en el procedimiento inspectivo, pues mientras en aquél el empleador generalmente es el demandado y la propia norma procesal concede una serie de presunciones y ventajas al demandante trabajador en desmedro del demandado empleador; en este, el empleador resulta el administrado y es más bien quién se beneficia como lo hemos analizado, de presunciones a su favor y de la presunción constitucional de inocencia, que en términos legales encuentra su correlato en el principio administrativo de presunción de licitud.

Por consiguiente, la exigencia de cumplimiento de obligaciones laborales bajo la solemnidad de una Medida Inspectiva de Requerimiento de Cumplimiento de

<sup>10</sup> Resolución N° 12-2010. Expediente N° 412-2010 – Corte Superior de Justicia de Puno.

<sup>11</sup> MORÓN URBINA, Juan Carlos. “Comentarios a la nueva Ley del Procedimiento Administrativo General”. Gaceta Jurídica, Lima, 2001, p. 520.

Obligaciones por parte de la inspección de trabajo dentro de procedimiento inspectivo, solamente puede estar en funciones a hechos objetivamente probados y no en función a suposiciones o conjeturas del inspector, además de tener fundamento legal claro e indubitable en normas legales. Lo contrario, es decir, la decisión del inspector de trabajo o equipo de inspectores de dictar medidas inspectivas de requerimiento sin mayor fundamento legal o fundadas en conjeturas subjetivas “con el fin de favorecer al trabajador como parte débil de la relación laboral y para evitarle tener que ir a juicio para hacer valer sus derechos” o finalmente fundar sus medidas inspectivas de requerimiento de cumplimiento de obligaciones laborales en normas genéricas, mediante artilugios forzados e impertinentes; en el caso de ser incumplidas por el administrado empleador, darían lugar a Actas de Infracción que a su vez darían lugar a Resoluciones Administrativas de multa, que si bien en la vis administrativa pueden ser confirmadas hasta la última instancia, agotada la vía administrativa, si son cuestionadas judicialmente mediante procesos contencioso-administrativos, no serán capaces de soportar un análisis satisfactorio de los principios de legalidad tipicidad, siendo finalmente declarados nulos a nivel judicial con la consiguiente pérdida para el Estado.

A resumidas cuentas, cuando el trabajador opta por promover un procedimiento de fiscalización laboral, que —por cierto de forma indirecta— tenga el efecto de forzar a la empleadora al pago de beneficios laborales o al reconocimiento de derechos que le corresponden, no deberá perder de óptica que si bien dicho procedimiento es más célere, si proceden en respeto de los principios que inspiren el procedimiento inspectivo, los inspectores de trabajo, no podrán aplicar a favor del trabajador presunciones legales contenidas en la Nueva Ley Procesal de Trabajo, esencialmente referidas a la valoración probatoria, y solamente estarán en condiciones de exigir obligaciones legales objetiva e indubitablemente acreditadas, bajo apercibimiento de multa en caso de incumplimiento, solamente si las conductas que considera infractoras están correcta y claramente tipificadas en la norma instrumental (D.S. 019-2006-TR).

Por su lado, el proceso judicial sea ordinario o sea abreviado, previsto por Ley 29497, si bien es más extenso en el tiempo, como vemos, tiene a favor del trabajador una serie de presunciones y ventajas, en cuanto a la interpretación y ponderación probatoria, propias de la condición protectora y tuitiva del derecho laboral.

## 6. CONCLUSIONES

A manera de conclusiones podemos sintetizar lo siguiente:

1. La Nueva Ley Procesal de Trabajo, ha incorporado el principio de presunción de laboralidad y la inversión de la carga de la prueba en los procesos laborales, además de privilegiar ventajas procesales a favor del trabajador demandante, con lo que la justicia laboral ofrece mejores perspectivas de éxito en los procesos judiciales a los trabajadores demandantes.

2. Sin embargo la Nueva Ley Procesal de Trabajo, a pesar de haber acortado el tiempo entre la demandada y la sentencia firme en procesos laborales, continúa presentando como una de sus debilidades, el considerable tiempo que tiene que afrontar el demandante trabajador para conseguir sentencia y más aún para lograr el goce efectivo de los derechos que le corresponden.
3. El procedimiento inspectivo laboral en vía administrativa tiene la ventaja frente al procedimiento judicial, de constituirse en una alternativa mucho más célere (aunque en rigor indirecta) de lograr el goce efectivo de sus derechos laborales que el empleador se niega a otorgárselos.
4. Sin embargo, dentro del procedimiento inspectivo laboral, el trabajador tiene limitaciones dado que por un lado no tiene la condición de parte, y por otro lado la empleadora inspeccionada se beneficia de la presunción constitucional de inocencia, la presunción administrativa de licitud y de una serie de principios que le favorecen como administrado, siendo de cargo de la inspección de trabajo incorporar en el procedimiento la prueba que sustente sus decisiones.
5. Lo que significa que la inspección de trabajo solamente podrá exigir dentro del procedimiento laboral, el cumplimiento de obligaciones relacionadas con hechos objetivamente e indubitadamente acreditados y no en función a conjeturas, suposiciones, ni menos bajo apercibimiento de sanciones que no estén debidamente tipificadas en la normativa pertinente.

Gracias.