

2022

# REPORTE LABORAL

---

INFORMACIÓN LEGAL PARA LA GESTIÓN  
DE RECURSOS HUMANOS

- Repaso Jurisprudencial
- Informativos
- Artículos y videos

# EN ESTA EDICIÓN ENCONTRARÁS:

## Repaso Jurisprudencial

- TFL aplica el principio de primacía de la realidad en un caso de discriminación salarial..... 3

## Informativos

- ¿Estás preparado para afrontar una fiscalización de igualdad salarial?..... 5
- Día de la Salud Mental: ¿qué medidas laborales se deben implementar? ..... 6

## Artículos y video

- La labor presencial de los trabajadores no vacunados..... 8
- Los exámenes preocupacionales de diferenciación en el acceso al empleo..... 8
- La protección frente al despido..... 8

# TFL APLICA EL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD EN UN CASO DE DISCRIMINACIÓN SALARIAL



**Alejandro Navarrete**  
Abogado fundador

## PRECEDENTE ADMINISTRATIVO VINCULANTE

En la Resolución de Sala Plena N° 006-2022-SUNAFI-L/TFIL, publicada en el diario oficial El Peruano el 18 de setiembre de 2022, el Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) declaró como precedente administrativo vinculante, las reglas establecidas en los numerales 6.22, 6.23 y 6.24 que, en resumen, precisan lo siguiente:

1. El principio de primacía de la realidad se orienta a superar formalidades de un acto jurídico laboral, para encontrar “el trasfondo de la verdadera naturaleza de la relación laboral entre el sujeto inspeccionado y el trabajador o trabajadores afectados; descartando de esta manera las actitudes que en fraude a la ley hubieren podido consumarse, incluso con aceptación del trabajador”. En consecuencia, en caso de discordancia entre los hechos constatados en la fiscalización y los documentos o acuerdos formales establecidos por el sujeto inspeccionado, debe preferirse los primeros.
2. Los hechos constatados por los inspectores en las fiscalizaciones gozan de presunción de certeza, salvo que el sujeto inspeccionado presente pruebas que la desvirtúe.

3. La aplicación del principio de primacía de la realidad debe estar motivada y sustentada en lo actuado en la fiscalización y el procedimiento administrativo sancionador, analizando si existe un adecuado examen de los hechos y su verificación.

Si bien los casos típicos en los que se despliega el principio de primacía de la realidad suelen ser aquellos en donde se encubren contratos de trabajo indeterminados con contratos civiles o laborales a plazo fijo, el TFL aclara que este principio puede aplicarse en otros ámbitos, como puede ocurrir en materia remunerativa, siendo una exigencia que la decisión adoptada por los órganos resolutivos se encuentre adecuadamente motivada.

El TFL declaró infundado el recurso de revisión presentado por el empleador, sancionado por incurrir en la infracción muy grave prescrita en el numeral 25.17 del artículo 25° del Reglamento de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.

## SOBRE EL CASO CONCRETO

A lo largo del procedimiento inspectivo y el procedimiento administrativo sancionador, se constató que la trabajadora percibió una remuneración menor a la percibida por otros trabajadores que ocupaban el mismo puesto y realizaban la misma función, lo que constituye una discriminación laboral.

En el marco de una intermediación laboral, la trabajadora había sido destacada por su empleador para que se desempeñe como “Supervisora” en el servicio de aseo, limpieza e higiene hospitalaria que brinda a la empresa usuaria.

Como condición de contratación, la empresa usuaria estableció el perfil que debían cumplir los supervisores destacados, exigiendo que sea un profesional técnico o bachiller en las áreas de salud, medio ambiente, administración, economía o gestión de hospitales.

El recurso de revisión del empleador fue sustentado, principalmente, en dos argumentos:

1. La diferencia remunerativa está justificada porque la trabajadora no cumple con el perfil exigido por la empresa usuaria, a diferencia de los demás supervisores.
2. La trabajadora tenía el puesto de “supervisora descansera” mientras que los demás trabajadores ocupaban el puesto de “supervisor”.

El TFL no amparó el primer argumento del empleador, por lo siguiente:

1. La trabajadora realizó las mismas funciones que los demás trabajadores que ocupaban el puesto de “supervisor”.
2. El empleador destacó a la trabajadora pese a no cumplir con el perfil exigido por la empresa usuaria, circunstancia que es de su responsabilidad.
3. En consecuencia, por el principio de primacía de la realidad, se ha perdido el valor o eficacia de la formación para el desempeño de un cargo, por un hecho imputable al empleador, al no haber cumplido con la exigencia de la empresa usuaria.

El TFL tampoco amparó el segundo argumento luego de concluir que en los distintos documentos de gestión y demás documentos valorados, solo se hace referencia al cargo de “supervisor” y no de “supervisora descansera”.

# ¿ESTÁS PREPARADO PARA AFRONTAR UNA FISCALIZACIÓN DE IGUALDAD SALARIAL?

En una nota de prensa del 13 de septiembre de 2022, la SUNAFIL reporta que desde el 2020 ha emitido 84 actas de infracción a empresas que diferenciaron sin sustento, las remuneraciones de varones y mujeres pese a ocupar el mismo cargo o realizar las mismas funciones.



Recuerda que, la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, y su Reglamento, no impide la diferenciación de las remuneraciones, sino que garantiza que toda diferencia sea objetiva, con el fin de proscribir los actos de discriminación.

1. Contar con un **cuadro de categoría y funciones** considerando criterios objetivos para la valorización de los puestos de trabajo, que observe el siguiente contenido mínimo:

- Puestos de trabajo incluidos en la categoría.
- Descripción general de las características de los puestos de trabajo que justifican su agrupación en una categoría.

- Ordenación y/o jerarquización de las categorías.

2. Contar con una **política salarial debidamente comunicada a los trabajadores**, de forma individual o colectiva, por medio escrito o digital, hasta en 3 momentos:

- Al ingreso del trabajador.
  - Cuando se produzcan modificaciones en la categoría en la que se encuentra el trabajador.
  - Cuando se produzca una modificación del esquema de remuneración que se le aplique.
- (En la comunicación a los trabajadores no es indispensable precisar los montos que forman parte de la estructura salarial).

Durante el proceso de implementación, y de forma permanente, el empleador debe adoptar planes para reducir la brecha salarial entre varones y mujeres, garantizando que las remuneraciones aplicadas se establezcan acorde al cuadro de categoría y funciones, y la política salarial.



# DÍA DE LA SALUD MENTAL:

## ¿QUÉ MEDIDAS LABORALES SE DEBEN IMPLEMENTAR?

Cada 10 de octubre se conmemora el día de la salud mental, siendo una oportunidad para recordar lo relevante de su prevención y el compromiso social de las organizaciones.

En nuestro país, se estima que dos de cada 10 personas padecen de algún trastorno mental, mientras que seis de cada 10 personas mayores de 18 años sufren de algún tipo de malestar emocional.

Por esa realidad, los centros de trabajo deben implementar medidas para reducir las probabilidades de que se produzcan aflicciones a la salud mental de los(as) trabajadores(as).

Como parte de ello, el Reglamento de la Ley N° 30947, Ley de Salud Mental, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2020-SA, establece que las instituciones públicas y privadas que no desarrollen atenciones de salud mental, deben realizar actividades preventivas, tales como:

1. Gestión de un plan y programas continuos de cuidado personal que incluya programas que promuevan la nutrición y alimentación saludable, actividades físicas, socioculturales, deportivas, gimnasia laboral, capacitación en competencias socioemocionales, entre otras.



2. Promoción del clima organizacional, elaborando manuales o guías de buenas prácticas para la mejora del clima organizacional, compromiso de buen trato y respeto a la diversidad, así como normas organizaciones para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual, entre otras.



3. Desarrollo de directrices que establezcan la preeminencia del bienestar de la persona.



4. Desarrollo de programas que incluyan medidas de identificación, evaluación, atención y protección ante el estrés laboral, acoso, hostigamiento sexual, malestar, desmotivación, desconfianza, agotamiento laboral, violencia institucional, entre otros factores que afecten la salud mental de los(as) trabajadores(as).



5. Incorporar las disposiciones sobre los ajustes razonables establecidas en la normatividad vigente a favor de las personas con discapacidad.



6. Implementación de medidas orientadas a conciliar y armonizar las responsabilidades familiares y el derecho al trabajo de las personas.



## LA LABOR PRESENCIAL DE LOS TRABAJADORES NO VACUNADOS

Nuestro abogado principal Alejandro Navarrete, un artículo titulado "La labor presencial de los trabajadores no vacunados", para la edición N° 821 de Jurídica del Diario El Peruano

[Leer aquí](#)



## LOS EXÁMENES PREOCUPACIONALES COMO ESCENARIO DE DIFERENCIACIÓN EN EL ACCESO AL EMPLEO

Nuestro abogado asociado Martín Bravo, elaboró un artículo sobre los "Los exámenes preocupacionales como escenario de diferenciación en el acceso al empleo", para la sección de #AlertaLegalLaboral de Infocapitalhumano

[Leer aquí](#)



## LA PROTECCIÓN FRENTE AL DESPIDO

Por invitación del grupo educativo Ceficap Corporación, nuestro abogado principal Alejandro Navarrete, participó como ponente en el curso de actualización del Derecho Laboral con el tema "La protección frente al despido"

[Ver aquí](#)



# NUESTRO EQUIPO



**Alejandro Navarrete**

Abogado principal

anavarrete@nmabogados.com.pe



**Carolina Mendieta**

Abogada asociada

cmendieta@nmabogados.com.pe



**Guajahira Maza**

Abogada asociada

gmaza@nmabogados.com.pe



**Martín Bravo**

Abogado asociado

mbravo@nmabogados.com.pe



**Ingrid Alvino**

Abogada asociada

ialvino@nmabogados.com.pe

---

## SÍGUENOS EN NUESTRAS REDES Y CONTÁCTANOS:



Navarrete Maldonado Abogados Laboralistas



Navarrete Maldonado Abogados Laboralistas



Navarrete Maldonado Abogados Laboralistas



@nmabogados



laboral@nmabogados.com.pe



992 284 703



[www.nmabogados.com.pe](http://www.nmabogados.com.pe)



Av. las Camelias Nro. 781, Dpto. 31, San Isidro, Lima - Perú.