El principio de tipicidad en la actuación inspectiva



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

¿Es válido que el empleador abone un beneficio laboral a trabajadores a quiénes legalmente no les corresponde? La respuesta es afirmativa. En un reciente caso, el Tribunal de Sunafil señaló, con carácter de precedente de observancia obligatoria, que no resulta sancionable por la inspección del trabajo el pago de la asignación familiar efectuado por el empleador a trabajadores que no cumplen los requisitos legales para percibir dicho beneficio, salvo que dicha decisión tenga un impacto adverso sobre algún beneficiario, ya sea real o potencial, siempre y cuando dicho efecto adverso se encuentre tipificado como infracción, por ejemplo, como hostilidad o práctica antisindical. Lo señalado guarda correspondencia con el hecho innegable que la normativa laboral constituye un piso mínimo, normas de derecho necesario relativo, que fijan pisos mínimos infranqueables para la autonomía de la voluntad en salvaguarda del trabajador. No puede penalizarse mejores prácticas que otorguen beneficios mayores a los previstos por ley, que no perjudiquen a ningún otro trabajador, como también lo afirma el Tribunal. En un Estado Constitucional de Derecho todo lo que no está prohibido por la ley, se encuentra permitido para los particulares, recuerda el Tribunal. Adicionalmente, la resolución de Sala Plena del Tribunal bajo comentario, No. 009-2025-Sunafil/TFL, dispuso que, la inspección al momento de emitir la medida inspectiva de requerimiento debe identificar con precisión la conducta del sujeto inspeccionado que contraviene una disposición legal sustantiva en materia sociolaboral o de seguridad y salud en el trabajo. Es indispensable que la inspección especifique los hechos concretos, el deber incumplido y fije con claridad la correspondencia con uno de los tipos infractores contemplados en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (RLGIT), identificando y describiendo cómo la conducta del empleador encaja en el tipo infractor respectivo. De lo contrario, el comportamiento exigido por la medida podría sustraerse o carecer de sustento fáctico. En ese sentido, el Tribunal de Sunafil reafirma la aplicación irrestricta del Principio de Tipicidad como garantía del debido procedimiento administrativo, incluso en la etapa inspectiva. Este principio exige que toda conducta sancionable se encuentre previamente tipificada en una norma con rango de ley, de forma clara y específica, conforme al aforismo *nullum poena sine lege*, no hay pena sin ley. Por tanto, en ninguna etapa del procedimiento administrativo sancionador Sunafil puede incluir un comportamiento sancionable adicional al previsto en la norma. Admitir este tipo de interpretaciones extensivas o analógicas no solo está prohibido por la ley, sino que vulnera el literal a. del numeral 24 del artículo 2° de la Constitución. En consecuencia, los tipos infractores del RLGIT deben aplicarse conforme se encuentren previstos, sin admitir interpretación extensiva o analogía, para no vulnerar el principio de tipicidad, el debido procedimiento y la libertad personal del administrado. Así, se aclara que una determinada conducta del empleador, o una omisión, para que tenga como consecuencia la imposición de una multa, deberá encontrarse expresamente tipificada como infracción en el RLGIT.