El requerimiento en la inspección laboral



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

La Ley Nº 28806, Ley General de Inspección del Trabajo en su artículo 14 dispone que, cuando el inspector compruebe la existencia de una infracción al ordenamiento sociolaboral, en el desarrollo de un procedimiento inspectivo, requerirá al empleador la adopción, en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas. Esta medida no es susceptible de ser impugnada por el empleador, quien podrá ejercer su derecho en el procedimiento sancionador. Su reglamento, el D.S. Nº 019-2006-TR señala que las medidas de requerimiento son órdenes dispuestas por la inspección del trabajo para el cumplimiento de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo. Pueden consistir en ordenar al empleador, que en relación con un trabajador, siempre que se fundamente en el incumplimiento de la normativa vigente, se le registre en planillas, se abonen las remuneraciones y beneficios laborales pendientes de pago, se establezca que el contrato de trabajo sujeto a modalidad es a plazo indeterminado y la continuidad del trabajador cuando corresponda, la paralización o prohibición inmediata de trabajo o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, entre otras.

La Sunafil ha emitido la Directiva Nº 001-2020-SUNAFIL/INII, denominada "Directiva sobre el ejercicio de la función inspectiva", en que también se regula la medida de requerimiento, disponiendo, por ejemplo, que si el inspector verifica infracciones insubsanables no se emite dicha medida. También es importante comentar que si el empleador inspeccionado incumple con el requerimiento será multado por la comisión de una infracción a la labor inspectiva, además de la multa por la omisión de la obligación que generó el requerimiento. En nuestra opinión nos encontramos frente a una doble sanción por un mismo hecho, lo cual es inconstitucional.

Lamentablemente, Sunafil y su Tribunal ya cuentan con una posición al respecto, señalando lo contrario pues se trataría de dos infracciones diferentes, una a la labor inspectiva (no cumplir con el requerimiento) y la otra a la obligación sustantiva. Sobre la medida de requerimiento el Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) ha señalado, en la Resolución Nº 1075-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de fecha 10 de noviembre de 2023, que la medida de requerimiento constituye una de carácter correctivo, cuyo objetivo es "(...) revertir los efectos de la ilegalidad de la conducta cometida por el inspeccionado de manera previa al inicio del procedimiento sancionador, no debiendo ser emitida con la finalidad única de requerir la presentación de documentos, la cual puede ser lograda por medio de los requerimientos de información". Añade el TFL que el empleador inspeccionado debe acreditar la corrección o subsanación de una conducta que ha sido previamente determinada. Nótese que en la medida de requerimiento se debe fijar de manera específica la conducta infringida y la forma en la que dicha conducta puede ser subsanada.