

Tribunal de Sunafil y las sanciones disciplinarias



**César
Puntriano
Rosas**
Abogado
laboralista

En una reciente resolución emitida por la Primera Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral (Resolución N° 349-2024-Sunafil/TFL-Primera Sala) el colegio ha señalado, nuevamente, que en la medida en que el empleador no otorgó un plazo al trabajador para efectuar sus descargos antes de imponerle una sanción disciplinaria distinta al despido, vulneró su derecho fundamental al debido proceso, en su dimensión del derecho de defensa, calificando esta conducta como un acto de hostilidad (literal g) del artículo 30° del TUO de la LPCL-D.S. 003-97-TR) que a su vez resulta sancionable con una multa al ser tipificada como una infracción en materia de relaciones laborales (numeral 25.14 del artículo 25° del reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo). No es la primera vez que el Tribunal de Sunafil se pronuncia en ese sentido, pues ya emitió un precedente de observancia obligatoria (Resolución de Sala Plena N° 002-2023-Sunafil/TFL), y antes dos resoluciones N° 810-2022-Sunafil/TFL-Primera Sala, Resolución N° 638-2021-Sunafil/TFL-Primera Sala. En todos los casos sustentándose en una interpretación de los alcances de la "dignidad".

En sede judicial, en la Casación N° 18711-2015-Arequipa, la Casación Laboral N° 4494-2017 Lima y el X Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional exigen que se garantice el derecho de defensa del trabajador en procedimientos disciplinarios distintos al

despido. El Tribunal Constitucional en las sentencias emitidas en los Expedientes 0067-1993-AA/TC, 0083-2000-AA/TC, 1612-2003-AA/TC, 1489-2004-AA/TC, 5215-2007-PA/TC, ha resuelto de manera similar.

Resulta jurídicamente cuestionable que mediante resoluciones judiciales e inclusive por un pleno jurisdiccional se imponga al empleador una obligación que no existe legalmente, pues recordemos que la normativa vigente contempla el otorgamiento del derecho de defensa al trabajador solo en el marco de un procedimiento de despido, y no ante sanciones de intensidad menor como amonestaciones o suspensiones.

Es también discutible que la omisión del procedimiento previo acarree una sanción administrativa (multa) cuando, reiteramos dicho procedimiento no está regulado, es decir, no hay norma que lo contemple. Además, el órgano competente para calificar la validez legal de una sanción disciplinaria es el juez y no la autoridad inspectiva. Esto según lo señala la Nueva Ley Procesal del Trabajo al recoger la competencia jurisdiccional en materia laboral, y que también fuera recogido en el IX Pleno Jurisdiccional Laboral y Previsional Supremo en materia laboral.

En efecto, consideramos que el competente para analizar si el empleador debió otorgar o no el derecho de defensa en la imposición de sanciones distintas al despido es el juez laboral, y no Sunafil, pero puesto que existe una seguidilla de pronunciamientos emitidos por el Tribunal acogiendo multas impuestas a empresas por no cumplir con esta etapa previa, creemos que lo prudente, es otorgar el mencionado plazo al trabajador.