

Requerimiento de Sunafil: razonabilidad



**César
Puntriano
Rosas**

Abogado
laboralista

El Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) emitió un nuevo precedente de observancia obligatoria en sala plena.

La sala plena, que debe ser convocada por el presidente del TFL al menos una vez al año, tiene la atribución de emitir precedentes de observancia obligatoria que deben ser acatados por los inspectores de la Sunafil. Para esto se requiere mayoría calificada, es decir, el voto de seis vocales, pues la sala plena supone el funcionamiento de las tres salas del TFL. Lo señalado tiene sentido porque un pronunciamiento que resulte vinculante para todo el sistema inspectivo requiere de una especial reflexión al tener efectos generales, fijando predictibilidad. Hoy toca comentar una nueva resolución emitida por la única sala del TFL que se dedara como precedente de observancia obligatoria, la Resolución de Sala Plena N° 018-2024-Sunafil/TFL.

Aborda un tema de vital importancia para los administrados a partir de un caso concreto, el cual se refiere al lapso que otorgan los inspectores a los sujetos inspeccionados para cumplir con la entrega de información solicitada. Ya en una anterior resolución, calificada como precedente, el TFL señaló que la falta de entrega de la información constituye una infracción muy grave contemplada en el artículo 46.3 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (Resolución de Sala Plena N° 8-2023-Sunafil/TFL). En dicha resolución también sostuvo que si el sujeto inspeccionado conoce el plazo otorgado por el inspector y entrega la documentación solicitada en

el último día de la etapa fiscalizadora y que por su volumen o complejidad no le permite a la autoridad fiscalizadora analizar y adoptar decisiones con base en dicho contenido, esta conducta colisiona con el principio de buena fe al frustrar la inspección.

En la resolución bajo comentario, el tribunal dejó sin efecto una multa por incumplir con la adopción de ciertas medidas en tanto el plazo concedido por el inspector de tres días hábiles resultaba irrazonable. El TFL recuerda a la Sunafil que la aplicación del principio de razonabilidad es vinculante y que al formularse una medida de requerimiento deben fijarse plazos razonables para su ejecución por parte del empleador, o que luego Sunafil valore lapsos distinguibles para cumplir con las medidas de requerimiento que comprendan a varios comportamientos exigidos al empleador. En otras palabras, el TFL le dice a Sunafil que resulta excesivo conceder tres días hábiles para cumplir con 18 medidas en materia de seguridad y salud en el trabajo, y tiene razón. En ese supuesto, el incumplimiento del sujeto inspeccionado no obedece a dolo o negligencia del inspeccionado, sino que era materialmente imposible cumplir con lo requerido. Esta sanción, sostiene el TFL, desnaturaliza la finalidad de la medida correctiva y vulnera el principio de razonabilidad, el debido procedimiento y el deber de motivación.

Finalmente, el TFL recuerda que la medida inspectiva de requerimiento debe contener un mandato claro y su entendimiento debe regirse por la razonabilidad, el deber de colaboración y la buena fe procedimental (Resolución de Sala Plena N° 009-2023-Sunafil/TFL).

Corresponde que los inspectores tengan en cuenta la razonabilidad al emitir la medida de requerimiento.