AGENDA LABORAL

Información y multas de la Sunafil



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

La falta de entrega de la información solicitada por el inspector de trabajo por parte del empleador constituye una infracción muy grave a la labor inspectiva sancionable con una multa, tal y como lo contempla el artículo 46.3 del D.S. N° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo. La multa a imponerse en este caso se calculará en función del número de trabajadores involucrados y del tipo de empresa, es decir, si se trata de una micro o pequeña empresa o simplemente si no califica como tal. Sobre el particular, en una reciente resolución emitida por el Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL), la Nº 625-2022-Sunafil/TFL-Primera Sala, se ha señalado que uno de los principios del procedimiento administrativo aplicables al procedimiento sancionador a cargo de Sunafil es el denominado principio de razonabilidad, por el cual "[...] las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones o fijen restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido [...]". Añade el TFL que uno de los criterios de razonabilidad a tener en cuenta al momento de evaluar la sanción es el de las circunstancias de la comisión de la infracción, fijándose ello en el lugar, tiempo, modo o condición en el momento determinado. En este caso, los requerimientos de información notificados al administrado se referían a trabajadores de un determinado centro de trabajo, por lo que, indica el TFL, las autoridades de primera y segunda instancia debieron agotar los medios de información para fijar el número de trabajadores al momento de imponer la sanción y no considerar a la totalidad de trabajadores de la inspeccionada, cuando claramente los requerimientos de información se limitaban al centro de trabajo materia de inspección. Siendo así, señala el TFL, se consideraría como personal afectado a quienes laboraban en el centro laboral fiscalizado y no a la totalidad de trabajadores de la empresa fiscalizada. Por ello, la Sala del TFL establece que, al graduar la sanción, Sunafil debe verificar que las sanciones sean proporcionales al incumplimiento calificado como infracción; de esta forma, la sanción debe estar acorde con los principios de razonabilidad y proporcionalidad. En este caso no debe considerarse al total de trabajadores de la empresa, sino a quienes laboran en el centro de trabajo materia de verificación. Así, a partir de lo resuelto, y antes de manera similar en el Expediente N° 600-2021-Sunafil/TFL-Primera Sala, es fundamental que todo empleador fiscalizado cumpla con entregar la notificación requerida, en tanto se relacione con la inspección. Si no lo hace, se deberá verificar la gradualidad de la multa impuesta, pues la autoridad podría no considerar a la razonabilidad como pauta al momento de fijar la multa tal y como ocurrió en este caso.

La sanción debe estar acorde con los principios de razonabilidad y proporcionalidad.