

PRONUNCIAMIENTO EN REVISIÓN

Tribunal de Sunafil: Inspector debe agotar los medios necesarios para fijar inconductas

Colegiado administrativo delimita pauta de actuación para la imputación de conductas al empleador.



08/05/2024 Los inspectores de trabajo deben agotar los medios necesarios para determinar si el empleador incurrió en la conducta imputada.

Paul Herrera Guerra

Periodista

pherrera@editoraperu.com.pe

Este constituye el principal lineamiento jurisprudencial administrativo que se desprende de la Resolución N° 318-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, emitida por la Primera Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) advierte Benites, Vargas & Ugaz Abogados en su reciente Labour Law Review en donde da cuenta de este pronunciamiento administrativo.

[Lea también: [Retiro de AFP 2024: claves para solicitar el desembolso de estos fondos a partir del 20 de mayo](#)]

Con dicha resolución, el Tribunal de la Sunafil declara fundado un recurso de revisión interpuesto por una empresa agroexportadora inspeccionada, delimitando una pauta para la actuación de los inspectores de trabajo.

Antecedentes

En el caso materia de la citada resolución una empresa agroexportadora inspeccionada fue sancionada por incurrir en una infracción muy grave

en materia de relaciones laborales, por incumplir la obligación prevista en el numeral 17.1 del artículo 17° del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual, tipificada en el numeral 25.25 del artículo 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (RLGIT).

De modo tal, la empresa fue multada con 11,572 soles por no haber cumplido en un plazo no mayor a un día hábil, con poner a disposición de una trabajadora víctima de hostigamiento sexual los canales de atención médica, física y mental o psicológica, ni derivar dicha atención a los establecimientos de salud públicos o privados.

La empresa apeló la resolución de subintendencia con la cual se la sancionaba y la intendencia competente de la Sunafil declaró infundado el recurso de apelación.

Ante ello, la compañía agroexportadora interpuso recurso de revisión para que su caso sea examinado por el Tribunal de la Sunafil, alegando que presentó en formato físico, oportuna y anterior a la notificación de imputación de cargos, la renuncia voluntaria de la trabajadora hostigada a los servicios puestos a su disposición (atención médica, física, mental o psicológica), dejando constancia conforme lo indica la ley, con su firma y huella en la parte inferior del documento.

Decisión

Al tomar conocimiento del caso en revisión la Primera Sala del TFL advierte que como parte de las actuaciones inspectivas, los fiscalizadores de trabajo comisionados emitieron un requerimiento de información para las actuaciones inspectivas de investigación otorgando el plazo de cuatro días hábiles, para presentar información relacionada, entre otros temas, con la puesta a disposición de la trabajadora víctima de hostigamiento sexual los canales de atención médica, física y mental o psicológica, o de ser el caso haber derivado dicha atención a los establecimientos de salud públicos o privados.

En mérito a dicho requerimiento, el Tribunal de la Sunafil advierte que la empresa presentó parte de la documentación solicitada, y que los inspectores comisionados emitieron una constancia de actuaciones inspectivas de investigación, señalando que la compañía agroexportadora no cumplió con presentar ni la documentación que acredite haber otorgado las facilidades a la trabajadora hostigada para ir a centros de salud o de denuncia, o llevar a cabo cualquier otro acto derivado del hostigamiento sexual; ni la prueba documentaria que demuestre que puso a disposición de ella los canales de atención médica, física, mental psicológica propios de la empresa o, de ser el caso, haber derivado a los servicios públicos o privados de salud.

De modo tal, en mérito a ese único requerimiento de información emitido, la empresa presentó parte de la información solicitada, hecho

que significó, para los inspectores comisionados, la determinación del carácter insubsanable de la conducta imputada colige el colegiado administrativo.

Así, el TFL no advierte que los inspectores de trabajo comisionados hayan agotado los medios necesarios para determinar que la empresa incurrió en la conducta imputada, limitándose a advertir la falta de presentación, por única vez, de parte de la documentación requerida para determinar la configuración de la infracción. Cuando bien pudieron efectuar un nuevo apercebimiento a fin de que la empresa cumpla con presentar la documentación omitida, y ante el incumplimiento proceder con la constatación de las infracciones que ameriten por la conducta incurrido, indica el Tribunal de la Sunafil.

En ese contexto, el colegiado verifica que la empresa acreditó que previo a la apertura de la orden de inspección, la trabajadora hostigada renunció a recibir la atención médica, física o mental ofrecida, sin configurarse por ende la conducta imputada.

Por lo expuesto, la Primera Sala del Tribunal de la Sunafil declara fundado en al mencionado recurso de revisión.

Trascendencia

Al comentar el pronunciamiento del Tribunal de la Sunafil, el laboralista Jorge Luis Acevedo Mercado considera que se trata de una decisión correcta de este colegiado administrativo que tiene como principal destinatario a los propios inspectores de trabajo. Toda vez que con este pronunciamiento administrativo el TFL manifiesta a los inspectores de trabajo que no agoten su función fiscalizadora en un primer requerimiento de información, sino que formulen al menos un segundo requerimiento, explica el experto.

Así, Acevedo advierte que el TFL indica a los inspectores de trabajo no creer siempre en lo que aparentemente pueda pasar luego de la respuesta al primer requerimiento porque a veces los plazos son cortos. La idea también es que no se inicie un procedimiento administrativo sancionador por gusto, puntualiza. Porque, por ejemplo en este caso, si el inspector hubiera formulado un segundo requerimiento de información o hubiera visto el escrito que se presentó y que acreditaba que previo a la apertura de la orden de inspección, la trabajadora hostigada renunció a recibir la atención médica, física o mental ofrecida, no se hubiera iniciado una instrucción, ni impuesto una sanción, ni se hubiese empleado tiempo en un procedimiento administrativo sancionador que nació mal, detalla el laboralista y socio de Benites, Vargas & Ugaz Abogados.