

Los contrastes del Tribunal de Fiscalización Laboral de Sunafil

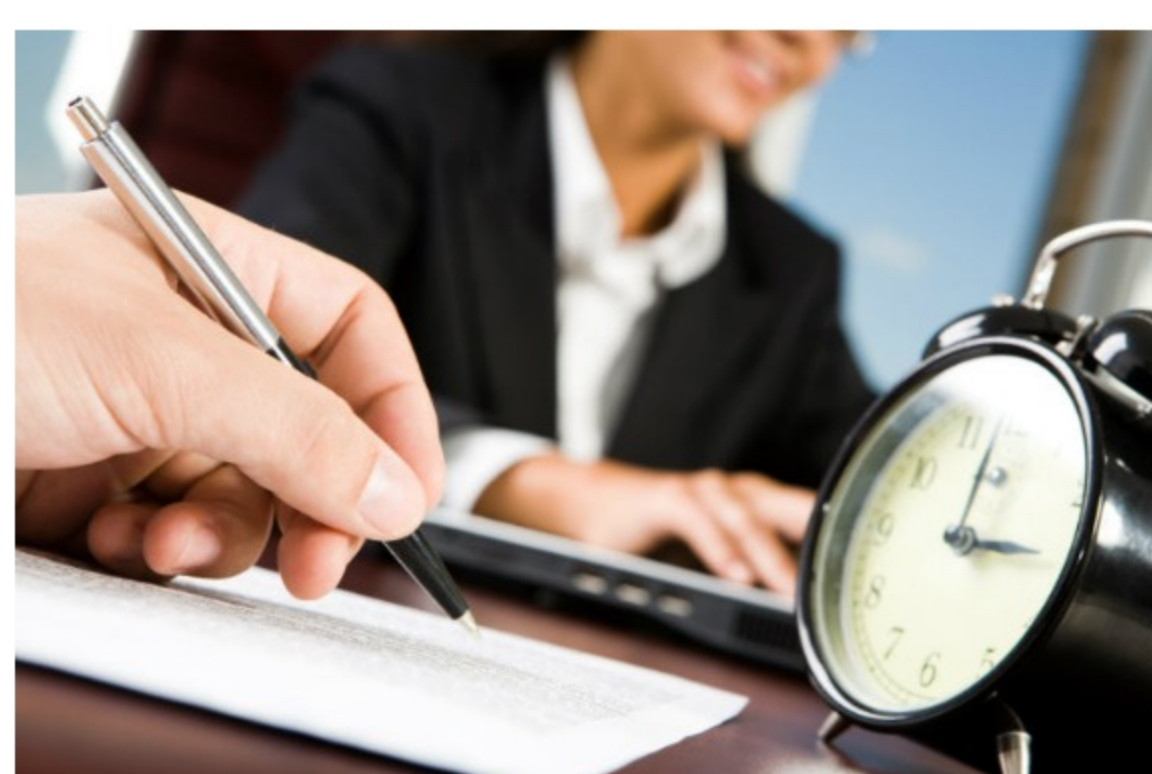
Su mirada técnica y celeridad difiere con posiciones preocupantes sobre negociación colectiva y salud en el trabajo. Escribe María Haydeé Zegarra, Socia y líder del área laboral de Rebaza, Alcázar & De Las Casas.



Por Colaboradora Externa

19 de febrero de 2023

🕒 Lectura de 3 min



Las resoluciones emitidas por el **Tribunal de Fiscalización Laboral** de la **Sunafil**, como última instancia del procedimiento sancionador, muestran desde su inicio de funciones (marzo de 2021) un carácter técnico, célere y profundo. Se han generado diversos precedentes vinculantes, que derivan en una esperada predictibilidad, y se han fijado otros múltiples criterios en temas sensibles y de especial relevancia para la materia laboral.

Los distintos casos recientemente revisados por el Tribunal y los pronunciamientos emitidos nos permiten anticipar una evaluación rigurosa y muy alineada a las exigencias que surgen de las normas laborales vigentes. Por ejemplo, el nuevo criterio adoptado sobre las notificaciones realizadas a través de la casilla electrónica.

A criterio del Tribunal de Fiscalización Laboral, dichas notificaciones deben ser acompañadas de una alerta a alguno de los teléfonos o correos electrónicos registrados por los empleadores para ajustarse al decreto supremo que regula el uso obligatorio de esta casilla.

Del mismo modo, al pronunciarse sobre situaciones en las cuales se denunció la existencia de hostilidad laboral, el Tribunal fue sumamente estricto al entender que hay ciertas modificaciones, como las referidas al lugar de trabajo, que no pueden efectuarse en forma unilateral. Si se llevan a cabo, estas requieren estar sustentadas en una razón objetiva, demostrarse la necesidad del cambio y, más importante aun, explicar cómo se ha gestionado dicho cambio para desvirtuar el intento de causar algún tipo de perjuicio en los trabajadores afectados.

En línea a lo que establece la normativa en esta materia, el Tribunal de Fiscalización Laboral ha sido sumamente exigente al establecer que en los contratos temporales se haya dejado registro escrito de la causa sobre la cual se sustenta la contratación modal. Lo mismo para acreditar la causa de suscripción de dicho contrato, al punto de realizar un análisis fino y en detalle de las razones expuestas por la empresa para sustentar la contratación temporal al inicio de la misma y en la renovación.

Así, el Tribunal ha mostrado una sana y clara preferencia tanto por el rigor técnico como por el especial protagonismo otorgado a la documentación e información recopilada durante la inspección. Este es un aspecto al cual las empresas deben otorgarle una enorme importancia ya que las informaciones son determinantes de cara a las decisiones que se adoptan en el procedimiento sancionador.

El Tribunal de Fiscalización Laboral, sin embargo, también adoptó posiciones que causan especial preocupación. La primera está relacionada con la calificación que este le ha otorgado a la extensión de los beneficios suscritos en una negociación colectiva con un sindicato minoritario. Mientras que la segunda está vinculada a las sanciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando ocurre un accidente.

Lo primero preocupa porque, al asumirse que toda extensión de beneficios genera desafiliación, se ha instaurado un criterio contrario al adoptado por la Corte Suprema de Justicia en un acuerdo plenario de 2019 y que difiere con la regulación introducida por el decreto que modificó el reglamento de relaciones colectivas, en julio del año pasado.

La postura del **Tribunal de Fiscalización Laboral** en el segundo caso preocupa porque implica desconocer que, aunque en la inspección de **Sunafil** pudieran detectarse diversos incumplimientos, no todos están asociados a la causa del accidente laboral que motiva la inspección. Y, por lo tanto, no deberían ser sancionados

Más en Laboral



Laboral

19 de febrero de 2023

Sunafil: Empresas tendrán más vías para defenderse en procesos de inspección



🕒 Lectura de 3 min

Laboral

14 de enero de 2023

Teletrabajo: el contradictorio nuevo reglamento que podrían inaplicar las empresas



🕒 Lectura de 2 min

Laboral

17 de diciembre de 2022

Impulso Perú: los nuevos subsidios a la contratación tendrán un impacto reducido en generar empleo formal



🕒 Lectura de 4 min