Nuevos precedentes del Tribunal de Sunafil



César Puntriano Rosas

Abogado laboralista

El domingo que pasó se publicaron en el Diario Oficial El Peruano las Resoluciones de Sala Plena Nº 009-2023-Sunafil/TFL y Nº 010-2023-Sunafil/TFL, mediante las cuales el Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) emitió nuevos precedentes de observancia obligatoria para todo el sistema de inspección del trabajo. Así, en la RSP Nº 009-2023-Sunafil/TFL el Tribunal fijó cuál es el contenido mínimo de la medida de requerimiento. Recordemos que esta medida se emite al final de la etapa de investigación en los procedimientos inspectivos en caso se detecte alguna infracción que pudiera ser subsanada por el empleador. Lo negativo de esta opción normativa consiste en que si el empleador no acata el requerimiento, es decir, no subsana la omisión advertida por el inspector, será multado dos veces: por no cumplir la obligación sustantiva cuya omisión ha sido detectada y por no cumplir con el requerimiento. En muchos casos, esta última infracción acarrea una multa mayor que la primera. Sobre el contenido de la medida de requerimiento, el TFL señala que esta debe individualizar a los trabajadores presuntamente afectados, e identificar la afectación producida por el empleador y señalar cómo debe cumplirse la medida, es decir, qué acciones debe ejecutar el inspeccionado para revertirla. Añade el TFL que no es necesario que la medida de requerimiento determine el importe a cancelar por el sujeto inspeccionado por incumplimientos laborales de naturaleza económica, pues ello no supone un quiebre al principio de legalidad. El TFL sostiene que la medida de requerimiento será nula si contraviene a la Constitución a las leyes o a las normas reglamentarias o por el defecto u omisión de algún requisito de validez y que ni la Ley General de Inspección del Trabajo ni su reglamento señalan que la medida debe fijar el monto que el empleador adeuda a su trabajador por un incumplimiento al ordenamiento laboral o de seguridad y salud laboral o de la seguridad social, en números y letras. Luego, en la RSP Nº 010-2023-Sunafil/TFL, el TFL se pronunció sobre el registro de control de asistencia, afirmando que este difiere del tareo, pues el citado registro constituye una obligación legal, mientras que el tareo es un registro interno de actividades diarias. Cuestionable afirmación del TFL, pues el tareo permite registrar la asistencia del personal, y si cumple con el contenido fijado para el registro de asistencia en el D.S. Nº 004-2006-TR calificaría como tal. Además, el TFL sostiene que carece de asidero que el empleador manifieste que sus trabajadores consideraron más beneficioso no registrarse en planilla y que, además, siendo un comportamiento exigible bajo estándares de diligencias razonables, el empleador no puede exonerarse del cumplimiento del deber de formalizar a su personal bajo un pretexto de acuerdo unilateral o bilateral sustentado en la renuncia de derechos fundamentales. En efecto, si la labor que realiza el trabajador es de naturaleza subordinada, el empleador debe incorporarlo en planilla así labore en una jornada reducida (tiempo parcial), tenga más de un empleador (pluriempleo) o el propio trabajador lo solicite.