BAJO LA LUPA

CÉSAR PUNTRIANO
*Socio principal del Estudio Muñiz*



# El Tribunal de Sunafil y la predictibilidad

**Luego de tres años de iniciar funciones,** el organismo cuenta solamente con una sala, la Primera Sala, conformada por tres vocales titulares y sus respectivos alternos.

SUNAFIL



**Si en el contrato inicial no se consignó la causa objetiva o su redacción fue genérica –esto último a criterio del inspector o del juez laboral–, el empleador no podrá subsanar la omisión aun cuando la causa objetiva exista.**

El Tribunal de Fiscalización Laboral (Tribunal de Sunafil), creado conjuntamente con la Sunafil mediante la Ley N° 29981, opera desde el 29 de marzo del 2021 y está conformado, según su reglamento, por su presidente y los vocales de todas las salas, la secretaría técnica y las salas. Cuenta o, mejor dicho, debe contar con tres salas, es decir, con nueve vocales. La Sala Plena, que debe ser convocada por el presidente 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 a nivel nacional.

Para esto último se requiere mayoría calificada, es decir, el voto de seis vocales. 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 la tan anhelada predictibilidad que en la actualidad resulta tan necesaria en el Perú. Lamentablemente ello no viene ocurriendo.

Luego de prácticamente tres años de iniciar funciones, el tribunal cuenta solamente con una sala, la Primera Sala, conformada por tres vocales titulares y sus respectivos alternos. Los vocales titulares de dicha sala han venido emitiendo pronunciamientos de carácter obligatorio conformando Sala Plena, medida que resulta cuestionable pues debería implementarse la segunda y tercera sala para que con la totalidad de vocales se pueda realmente integrar una Sala Plena. Entre los años 2021 a 2023 se han emitido 32 precedentes administrativos de observancia obligatoria.

No cuestionamos la existencia del Tribunal de Sunafil, por el contrario, pero no es menos cierto que resulta riesgoso para el sistema de relaciones laborales que solamente sean tres vocales y no seis, quienes adopten decisiones con carácter obligatorio para los inspectores laborales que pueden impactar negativamente en la generación de empleo formal. Nos referimos a la reciente Resolución N° 015-2023-SUNAFIL/TFL en la que el tribunal se pronuncia sobre la validez de los contratos a plazo fijo (temporales). Recordemos que en el Perú se permite la contratación temporal bajo distintos supuestos (causas objetivas) previstos en la legislación laboral y que dicha manera de contratar constituye una suerte de "válvula de escape" ante la rigidez implantada por el TC y la Corte Suprema, que nos llevaron a un escenario de estabilidad laboral absoluta contrariamente a lo que la Constitución y la legislación vigente disponen. Los contratos temporales, empleados cumpliendo con lo que la legislación requiere, que no es poca cosa, conceden ese margen de flexibilidad necesario en el devenir empresarial. Sin embargo, en los últimos años, los jueces laborales, a todo nivel, y también la Sunafil, no solamente vienen exigiendo que la denominada causa objetiva que sustenta la contratación temporal se encuentre redactada en el texto de aquellos, sino que consideran que el contrato temporal pasa a ser indeterminado si la causa objetiva no se encuentra redactada con claridad y precisión. Demás está decir que el nivel de detalle exigible a la redacción queda a criterio del inspector o el juez laboral.

No es equivocado requerir que la causa objetiva esté contenida en el contrato temporal porque así lo exige la ley, pero resulta excesivo que una relación laboral a plazo fijo se tenga como indeterminada ante la ausencia o imprecisión de la causa objetiva en el texto del contrato, pues lo fundamental es que el empleador acredite que la causa objetiva invocada existe. Notemos que la ley laboral no establece ello.

El Tribunal de la Sunafil no solo ha ratificado lo señalado en el precedente que comentamos, sino que va más allá, pues sostiene que la celebración de una adenda, prórroga, renovación o similar no puede ser entendida como una vía de subsanación de contratos de trabajo a plazo fijo sin causa o con una justificación inadecuada. En otras palabras, si en el contrato inicial no se consignó la causa objetiva o su redacción fue genérica –esto último a criterio del inspector o del juez laboral–, el empleador no podrá subsanar la omisión aun cuando la causa objetiva exista.

> ***"Creemos que para la emisión de precedentes de observancia obligatoria se requiere la conformación completa de las salas.***

Y si bien no es un precedente de observancia obligatoria, no podemos dejar de mencionar al reciente criterio relativo al descanso vacacional (Resolución N° 830-2023-SUNAFIL/TFL) en el que se señala, contrariamente a lo que dispone la normativa vigente, que el pago de remuneración vacacional e indemnización no es suficiente si un trabajador no goza del descanso vacacional en el momento correspondiente. Este pronunciamiento debería ser modificado.

La labor del Tribunal de Sunafil es encomiable, con más de 3,000 resoluciones emitidas a la fecha, pero creemos que para la emisión de precedentes de observancia obligatoria se requiere la conformación completa de las salas. Esperamos que se aceleren las convocatorias para los nuevos vocales, cumpliendo con los requisitos correspondientes para evitar nulidades, como lo ocurrido con la convocatoria para los vocales de su segunda sala.

Las opiniones vertidas en esta columna son de exclusiva responsabilidad del autor.