Últimos precedentes del Tribunal de Sunafil



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

El fin de semana que pasó el Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) de la Sunafil ha emitido dos resoluciones que aprueban nuevos precedentes administrativos de observancia obligatoria para los inspectores en el país, me refiero a las Resoluciones N° 007-2025-SUNAFIL/TFL y N° 008-2025-SUNAFIL/TFL. La primera de ellas aborda la salud mental del trabajador, tema de especial relevancia, pues su cuidado forma parte de las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo a cargo del empleador. El TFL aborda en concreto las medidas que debe tomar el empleador respecto a un trabajador que se reincorpora a laborar para evitar ser multado por Sunafil. Así, señala que el empleador debe efectuar evaluaciones médicas especializadas previas a la reincorporación del trabajador, así como el ajuste temporal de tareas u otras acciones que permitan garantizar condiciones laborales compatibles con el estado de salud mental del trabajador. Esto, desde luego, en coordinación con el profesional encargado de la vigilancia de la salud ocupacional en la empresa. Luego, con la Resolución 008-2025-SUNAFIL/TFL se desarrollan distintos temas de manera vinculante para la inspección del trabajo. Así, el TFL señala que no pagar las vacaciones truncas es una infracción distinta a la falta de goce del descanso vacacional, siendo la primera una grave, mientras que la segunda es muy grave. Esta distinción es importante, pues en el primer caso nos encontramos frente a la falta de pago de una remuneración, mientras que en el segundo a la falta de otorgamiento del descanso vacacional. Añade que procede acumular los procedimientos inspectivos en trámite si el grupo de trabajadores afectados es homogéneo, están expuestos a un mismo incumplimiento a la normativa laboral, durante el mismo parámetro temporal razonable y respecto al mismo empleador. En lo referente a accidentes de trabajo, para que se rompa el nexo causal entre el accidente y la conducta del empleador deben existir por ejemplo hechos externos imprevisibles o atribuibles exclusivamente al trabajador (enfermedades preexistentes, uso indebido de bienes del empleador, desacato de procedimientos, etc). Finalmente, el análisis de la infracción al derecho a la libertad sindical por parte del empleador debe determinarse de manera integral, considerando el contexto y no por hechos aislados. Son ejemplos de prácticas antisindicales, a decir del TFL, asumir los costos notariales u otros trámites de renuncia al sindicato, redactar, diligenciar o intermediar en la entrega de cartas de desafiliación, participar activamente en la coordinación del proceso de renuncia con el sindicato, otorgar beneficios económicos, laborales o contractuales como préstamos, ascensos o pagos extraordinarios a trabajadores que se desafilian, emitir comunicaciones o políticas internas que desincentiven la afiliación sindical o promuevan la renuncia, tratar de forma diferenciada a los trabajadores no afiliados, generando un efecto de presión o exclusión hacia los afiliados.