¿Últimos criterios normativos de la Sunafil?



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

En febrero del 2019, mediante R.S. Nº 061-2019-Sunafil se creó el comité de criterios en materia legal aplicables al sistema de inspección del trabajo, cuya vigencia era temporal y se mantenía hasta la constitución del Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL). Previamente, el 2017 se creó un grupo de trabajo con la misma finalidad, el cual fijó criterios uniformes en 7 casos, que fueron aprobados por R.S. Nº 218 y 233-2017-Sunafil. El objetivo del citado comité era analizar casos en los que existan criterios distintos en la aplicación de la normativa con la finalidad de unificarlos. Iniciativa importante pues la predictibilidad es la piedra angular de la seguridad jurídica. A la fecha se han emitido más de 35 criterios normativos desde el 2017.

Luego, con fecha 17 de marzo se creó el 'Comité para la emisión de criterios técnicos legales sobre la aplicación de la normativa sobre inspección del trabajo de la Sunafil", mediante la R.S. N° 96-2021-Sunafil, disponiendo que sus funciones se mantengan hasta fines del 2021, salvo decisión en contrario. Asimismo, se indica que sus criterios se mantienen vigentes en tanto no se emitan precedentes vinculantes en sentido contrario por parte del Tribunal.

Recientemente, por R.S. Nº 149-2021-Sunafil de fecha 11 de mayo del 2021 se aprobaron nuevos criterios, en los cuales se abordan tres temas.

El primero se refiere a la notificación del informe de actuaciones inspectivas al sujeto inspeccionado. Señalando que esta se efectúa a través de la casilla electrónica de Sunafil dentro de los 30 días hábiles de emitido el informe de actuaciones inspectivas. Dicha notificación se encuentra a cargo de la subintendencia de actuación inspectiva o quien haga sus veces en los órganos inspectivos regionales o zonales. Si no es posible utilizar la casilla electrónica, se podrá recurrir a la notificación en domicilio del administrado, mediante fax, telegrama o publicación en el diario oficial, tal y como lo dispone la Ley del procedimiento administrativo general.

El segundo tema es el relativo a las jornadas atípicas de trabajo. La Sunafil ratifica que, a su criterio, el empleador que instaure o modifique jornadas atípicas cuyo promedio de horas laboradas exceda el límite máximo de 48 horas semanales o que el ciclo de la jornada atípica (considerando días de trabajo y descanso) exceda las tres semanas, incurre en una infracción laboral muy grave sancionable con una multa. Según Sunafil, su interpretación se basa en el Convenio Nº 1 de la OIT y la STC Nº 4635-2004-AA/TC.

En tercer lugar, en cuanto a la verificación del cumplimiento de un laudo arbitral cuya validez hubiese sido impugnada judicialmente, Sunafil sostiene que es posible efectuar dicha verificación salvo que la autoridad jurisdiccional disponga lo contrario. Añade que el incumplimiento de las obligaciones contenidas en el laudo arbitral califica como una infracción grave, la cual se sanciona con una multa.

Es apropiada la unificación de criterios en Sunafil pues ello otorga la necesaria seguridad jurídica que permite a nuestro país avanzar en el crecimiento y en la atracción de inversiones, pero quien debe tener la última palabra es el Tribunal de Fiscalización Laboral.