Suspensión perfecta y el Tribunal de Sunafil



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

La suspensión de la relación laboral puede ser de dos tipos, (i) la llamada suspensión perfecta, que consiste en el cese temporal de la obligación del trabajador de laborar y del empleador de remunerarlo como ocurre con el descanso por maternidad o en el de una licencia sin goce de haberes, (ii) y la conocida suspensión imperfecta de labores, mediante la cual el trabajador deja de laborar temporal pero continúa percibiendo su remuneración, como ocurre con el descanso vacacional, la licencia sindical, licencia por paternidad, licencia con goce de haberes compensable, entre otros casos.

En la Resolución Nº 162-2022-Sunafil/TFL-Primera Sala, el Tribunal de Fiscalización Laboral de Sunafil (TFL) se ha pronunciado por una suspensión de labores que el empleador ejecutó al experimentar intensas lluvias. En este caso, el empleador sostuvo que las lluvias intensas impidieron la realización normal de labores por parte del trabajador afectado con la medida.

En la resolución señalada se indica que el empleador decidió suspender las labores de manera unilateral sin seguir procedimiento alguno, cuando, al tratarse las "intensas lluvias", este hecho califica como un caso fortuito, por lo que debió cumplirse con lo previsto en el artículo 15 del Decreto Supremo Nº 003-97-TR.

En otras palabras, el empleador debió suspender labores por el tiempo requerido, con un máximo de 90 días calendario, comunicando de manera inmediata la medida a la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Asimismo, el empleador debió, de ser posible, otorgar vacaciones vencidas o anticipadas y, en general, adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores.

En tanto la empresa no cumplió con dicho procedimiento, sostiene el Tribunal, este deberá pagar las remuneraciones y beneficios sociales dejados de percibir durante el aludido período al trabajador afectado, siendo además multado por no acreditar el pago íntegro de las gratificaciones, la bonificación extraordinaria, la CTS y las vacaciones en el procedimiento inspectivo.

Si bien no es legalmente válido que el empleador suspenda unilateralmente la relación laboral sin goce de haberes ante un hecho fortuito, salvo que cumpla con el procedimiento legal enunciado anteriormente, la mencionada suspensión será válida si se pacta con el personal afectado con la medida.

En efecto, resulta viable que las partes pacten de antemano que determinadas situaciones generen la suspensión de labores sin pago de remuneraciones, como, por ejemplo, cuando los empleadores del sector agrícola acuerdan con su personal que la ocurrencia de determinados fenómenos climáticos ocasione la suspensión temporal de sus actividades, en cuyo caso las relaciones laborales se suspenden sin goce de haberes.

Otro supuesto en el que suspende las labores de manera unilateral, que parte de una base distinta a la mencionada, opera cuando el trabajador es sancionado disciplinariamente por la comisión de una falta laboral.