

COLUMNISTA INVITADO

SUNAFIL: ¿QUIÉN FISCALIZA AL FISCALIZADOR?

Alan
Martínez
Morón (*)



La Primera Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral de SUNAFIL ha establecido, en el numeral 6.6 de su resolución n.º 031-2021-SUNAFIL, que: “Por tanto, es legítimo afirmar que el Decreto Supremo N.º 044-2020-PCM y normas subsiguientes que ampliaron la cuarentena y el Estado de Emergencia Nacional, justifican emplear criterios y reglas de excepción para solucionar las distintas consecuencias que trajeron consigo en las relaciones laborales. Por consiguiente, el pacto celebrado entre la empresa y el sindicato, que extiende la jornada laboral a 10 horas, durante 30 días y otorgando 15 días de descanso, hasta el 31 de diciembre de 2020, constituye una medida extraordinaria –temporal– que se ajusta a dere-

cho”. Es decir, para el Tribunal, es válido que se labore 10 horas diarias por 30 días consecutivos (todo un mes) dada la actual coyuntura. La cuestión es ¿acaso aquello no afectaría la salud del trabajador?

El artículo 25 de la Constitución establece que: “La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo. Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio”. Como se aprecia del mencionado artículo existen las siguientes reglas: a) Nadie puede laborar más de 8 horas diarias a la semana o 48 horas semanales; y, b) En el caso de jornadas atípicas, el promedio de horas no puede superar dicho máximo. La interrogante sería en el punto (b) ¿cuál sería ese promedio máximo?

“Las organizaciones sindicales, los congresistas, el Poder Judicial, por sobre todo, tendrá la última palabra; pero, también, el Ministro de Trabajo...”

Conforme lo desarrollado por la OIT en el literal c), del artículo 2, de su Convenio 01 (...) y lo establecido por el Tribunal Constitucional en el informe n.º 003-2013-MTPE/2/14 del 08 de enero del 2013, se establece que la labor de un trabajador por un periodo de tres semanas no puede exceder de 144 horas. Una primera conclusión es que un trabajador en jornadas atípicas no puede laborar más de 144 horas en 21 días. Existen excepciones planteadas por el TC,

pero en torno a ese lapso de tiempo, y no más.

Los límites expuestos responden a una razón: la salud del trabajador. Conforme lo desarrollado por la OIT, el exceso de horas trabajadas afecta ese derecho, pero, además, la unidad familiar. Un mes el trabajador sin tener contacto con su familia, laborando por 10 horas diarias, en condiciones reservadas, puede conllevar a cualquier persona consciente -a excepción de los miembros del Tribunal de Fiscalización- a determinar que el trabajador será afectado. Por ello, es fácil concluir la inconstitucionalidad de ese pronunciamiento. La pandemia es, en efecto, un evento extraordinario; pero, por ello, ¿se puede atentar contra otros derechos?, las organizaciones sindicales, los congresistas, el Poder Judicial, por sobre todo, tendrá la última palabra; pero, también, el Ministro de Trabajo, deberán tentar una opinión al respecto.

(*) Abogado laboralista.