



El 29 de diciembre de 2024 se publicó la Resolución de Sala Plena 26-2024-SUNAFIL/TFL, a través de la cual el Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) estableció precedentes administrativos de observancia obligatoria.

**Payet
Rey
Cauvi
Pérez**

Lexl@boral

Nuevos precedentes administrativos de observancia obligatoria del Tribunal de Fiscalización Laboral

A continuación, describimos los principales alcances de los referidos precedentes:

Materia	Detalle
<p style="text-align: center;">Contenido del convenio colectivo de trabajo</p> <p style="text-align: center;">Fundamento 6.17</p>	<p>Las cláusulas del convenio colectivo expresan acuerdos revestidos de la fuerza vinculante, porque establecen el contenido específico y las condiciones con las que tales beneficios deban aplicarse dentro del ámbito de las relaciones laborales donde sea que esta fuente del Derecho Laboral tenga aplicación. En adición, las cláusulas del convenio colectivo determinan obligaciones de hacer y de no hacer específicas para el empleador: unas, referidas al pago respecto de los beneficios correspondientes en favor de los trabajadores concernidos dentro del ámbito subjetivo del acuerdo; otras, referidas a la restricción de la extensión (directa o indirecta) de este beneficio a quienes se encuentran fuera del ámbito subjetivo correspondiente.</p>
<p style="text-align: center;">Extensión del convenio colectivo como afectación a la libertad sindical</p> <p style="text-align: center;">Fundamentos 6.31, 6.32, 6.33, 6.34 y 6.36</p>	<p>La extensión de beneficios fuera del modelo legal —sea por extender el convenio pactado con una organización minoritaria, o bien, sea por extender el acuerdo específico que objetiva y razonablemente delimita un beneficio— es un comportamiento cuyo despliegue afecta a la libertad sindical, más allá de su resultado concreto (disminución o no de afiliados), al incidir sobre las condiciones arribadas bilateralmente contra el sentido expreso del acuerdo pactado con la organización sindical. El TFL recuerda que el mandato de las cláusulas del convenio colectivo tiene una especial fuerza vinculante para el empleador, sujeto obligado por esta regulación privada. Por ende, la afectación de la libertad sindical se produce en este caso al comportarse el empleador de forma abiertamente contraria a la autonomía normativa, componente indispensable del principio de autonomía colectiva, que nutre al derecho complejo de libertad sindical.</p>

<p>Extensión del convenio colectivo como afectación a la libertad sindical</p> <p>Fundamentos 6.31, 6.32, 6.33, 6.34 y 6.36</p>	<p>Para ello, el TFL recuerda que deberá utilizarse la premisa general del artículo o bien, la invocación de cualquiera de los ejemplos establecidos pedagógicamente en la norma sancionadora citada. Los ejemplos ofrecidos por la norma reglamentaria son los que siguen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Actos que impiden la libre afiliación a una organización sindical. - Actos que promuevan la desafiliación de la misma. - Actos que impidan la constitución de sindicatos. - Actos que obstaculicen a la representación sindical. - Actos que utilicen contratos de trabajo sujetos a modalidad para afectar la libertad sindical, la negociación colectiva y el ejercicio del derecho de huelga, o supuestos de intermediación laboral fraudulenta. - Cualquier otro acto de interferencia en la organización de sindicatos.
<p>Aplicación de jurisprudencia en la inspección laboral</p> <p>Fundamento 6.42</p>	<p>El TFL, en su función unificadora y en pos de la predictibilidad, seguridad jurídica e igualdad de trato hacia los sujetos inspeccionados y administrados, así como en su labor defensiva del ordenamiento jurídico laboral invoca estas razones jurídicas. De esta forma, afirma el deber de los servidores que participan en la fiscalización laboral y en el procedimiento sancionador posterior de aplicar en los casos donde intervienen no sólo la literalidad de los tratados internacionales de derechos humanos, sino también el tener una amplia consideración por la jurisprudencia emitida por los órganos de control correspondientes.</p>

prcp.com.pe

Visita
nuestro blog



© 2024 Payet, Rey, Cauvi, Pérez Abogados



SOCIA

Cristina Oviedo

coa@prcp.com.pe

VER PERFIL



SOCIO

Brian Ávalos

bar@prcp.com.pe

VER PERFIL

