

Precedentes Administrativos de Observancia Obligatoria emitidos por el Tribunal de Fiscalización Laboral

Con fecha 17 de febrero de 2023, el Tribunal de Fiscalización Laboral ("TFL") publicó las Resoluciones de Sala Plena N° 4-2023-SUNAFIL/TFL, N° 5-2023-SUNAFIL/TFL y N° 6-2023-SUNAFIL/TFL mediante las cuales se han establecido precedentes administrativos de observancia obligatoria en materia sindical y de seguridad y salud en el trabajo.

En ese sentido, procedemos a detallar los principales alcances e implicancias de los precedentes administrativos contenidos en las resoluciones antes indicadas:

1. Resolución de Sala Plena N° 4-2023-SUNAFIL/TFL:

PRECEDENTE	DETALLE
Validez de cláusula pactada con sindicato minoritario (Fundamentos 6.36, 6.37 y 6.38)	El TFL realizó un análisis de la validez de la cláusula celebrada por un sindicato minoritario con el empleador que permitía extender ciertos beneficios económicos y la alegada afectación de la afiliación sindical de otro sindicato minoritario. Ello, con la finalidad de establecer si este acuerdo representa una fórmula válida, a propósito del sindicato minoritario pactante, en el ámbito de su actuación. Al respecto, el TFL señaló lo siguiente: ▷ Respecto a la primera cuestión, es necesario analizar si el sindicato pactante puede celebrar un acuerdo para autorizar o reconocer que el empleador tiene la facultad de ecualizar ciertas condiciones salariales entre afiliados a su organización, afiliados a otras organizaciones y no sindicalizados en general. Es decir, debe establecerse si el sindicato pactante es el titular de un acto de disposición de semejante alcance. ▷ En el entendimiento de esta Sala, este acuerdo podría tener un efecto antisindical subyacente si es que, en el ámbito respectivo, existe otra organización sindical minoritaria (como ocurre en este caso) o, incluso, si se estuviera formando un sindicato.

Facultad del empleador (Fundamento 6.41)	El empleador no podría dejar virtualmente sin contenido ni sin aplicación efectiva al ejercicio de la representatividad de una organización sindical dentro de su ámbito de influencia ni bajo la autonomía colectiva ni bajo su propio poder privado. Además, tampoco está autorizado a dejar sin efecto la fuerza vinculante del convenio colectivo, respecto a la delimitación de su ámbito subjetivo de aplicación.
---	---

2. Resolución de Sala Plena N° 5-2023-SUNAFIL/TFL

PRECEDENTE	DETALLE
Deber de prevención (Fundamentos 6.37, 6.38, 6.39 y 6.40)	▷ La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (“<u>LSST</u>”) tiene como objeto promover una cultura de prevención de riesgos laborales, a fin de prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo o sobrevengan durante el trabajo. En tal sentido, es el empleador quien garantiza en las instalaciones del centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar tanto de los trabajadores, así como de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de trabajo. ▷ Así las cosas, la obligación de prevención y con ello el deber de adoptar las medidas preventivas necesarias para el alcance de los principios que rigen la LSST, no solo incumbe al empleador directo del trabajador que resulte afectado por el incumplimiento a la normativa en seguridad y salud en el trabajo, sino que, en virtud del principio de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo, este se extiende a la empresa que acoge en sus instalaciones a personal directo o indirecto, incluso a usuarios o visitantes, es decir, se encuentren dentro de estas. ▷ En ese orden de ideas, estas medidas preventivas que son de obligación legal del empleador, así como de la empresa principal, deben estar enfocadas en virtud a las labores y actividades que realiza el sujeto inspeccionado y el trabajador afectado, en cada caso, es decir, que el análisis que realiza la autoridad inspectiva y sancionadora, debe estar enfocado en función a esto, para efectuar un reproche administrativo, por incumplimiento al deber de prevención.

3. Resolución de Sala Plena N° 6-2023-SUNAFIL/TFL

PRECEDENTE	DETALLE
Modificación del tipo infractor (Fundamentos 6.23, 6.23.1, 6.23.2 y 6.23.3)	El ejercicio de la facultad de integración prevista en el artículo 17 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, Decreto Supremo N° 4-2017- TR, debe encontrarse sujeto a la verificación de que tal canalización del procedimiento sancionador a través del tipo reglamentario correcto no afecte el derecho al debido procedimiento del administrado. Sobre el particular, es importante determinar que, para redirigir válidamente un procedimiento administrativo sancionador bajo un tipo diferente al definido en el recurso correspondiente, ello debe encontrarse respaldado en que tal operación no afecte ni el derecho de defensa ni el debido procedimiento administrativo, siendo particularmente relevante la expresión de la justificación respectiva a través de la motivación.

Es importante precisar que los precedentes administrativos de observancia obligatoria antes señalados deben ser cumplidos por todas las entidades del Sistema de Inspección del Trabajo. En ese sentido, a partir del 18 de febrero de 2023 los mencionados precedentes entran en vigencia.

Encuentra el texto completo de los referidos pronunciamientos en el siguiente [enlace](#).

Cristina Oviedo
coa@prcp.com.pe
SOCIA

VER PERFIL

Brian Ávalos
bar@prcp.com.pe
SOCIO

VER PERFIL

Martín Ruggiero
mrg@prcp.com.pe
ASOCIADO PRINCIPAL

VER PERFIL