AGENDA LABORAL

Recientes precedentes del Tribunal de Sunafil



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

La Sala Plena del Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) tiene la facultad de aprobar precedentes de observancia obligatoria, los cuales deben ser cumplidos por todas las entidades del sistema inspectivo a partir del día siguiente de su publicación en el diario oficial. Desde el sábado 18 de febrero contamos con un nuevo grupo de precedentes vinculante emitidos por el TFL. Así, mediante Resolución de Sala Plena Nº 004-2023-Sunafil/TFL, el Tribunal analizó la validez de una cláusula pactada con un sindicato minoritario que permitía extender beneficios comprendidos en el convenio colectivo suscrito con dicha organización al personal no sindicalizado. En el caso concreto, se habría sancionado al empleador por haber afectado la afiliación sindical de otro sindicato minoritario, cuyos afiliados no recibieron los beneficios que el empleador extendió. Para el TFL, este tipo de acuerdos podría tener un efecto antisindical subyacente si es que, en el ámbito respectivo, existe otra organización sindical minoritaria o, incluso, si se estuviera formando un sindicato. Inclusive, el TFL va más allá, señalando que el empleador no puede dejar sin efecto la fuerza vinculante de un convenio colectivo en relación con su ámbito de aplicación. Luego, por Resolución de Sala Plena No. 005-2023-Sunafil/TFL,

Desde el sábado 18 contamos con un nuevo grupo de precedentes vinculante dados por el TFL.

el Tribunal sostuvo que 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. En esa medida, la obligación de prevención y con ello el deber de adoptar las medidas preventivas se extiende a la empresa que acoge en sus instalaciones a personal directo o indirecto, incluso a usuarios o visitantes. En ese orden de ideas, afirma el TFL, 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. En otras palabras, el análisis que realiza la Sunafil debe considerar las actividades del empleador y las labores del trabajador a efectos de sostener que se habría incumplido con el deber de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo. Finalmente, mediante Resolución de Sala Plena Nº 006-2023-Sunafil/TFL, el Tribunal aborda un tema procesal referido a su facultad de redirigir un procedimiento administrativo sancionador bajo un tipo diferente al definido en el recurso correspondiente. En el caso concreto el empleador equivocadamente sustentó su recurso de revisión en la infracción prevista en el inciso 28.9 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, pese a que desde sus descargos, al inicio del procedimiento, la infracción cuestionada era la contenida en el artículo 27.6 del Reglamento mencionado, habiendo el administrado citado dicha norma en su recurso de apelación.