TFL: precedentes clave del segundo semestre



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

Mediante la emisión de precedentes de observancia obligatoria, el Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) unifica los criterios existentes en materia inspectiva, generando seguridad jurídica. Podemos discrepar con el razonamiento empleado en alguno de ellos, pero debemos reconocer la importancia de la predictibilidad en un Estado de derecho como el nuestro. Ahora pasamos revista a los precedentes emitidos durante el segundo semestre del 2024. Así tenemos que en la Resolución No. 012-2024-SUNAFIL/TFL, el TFL sostuvo, con acierto, que los inspectores deben determinar el número de trabajadores afectados por las acciones que están investigando. Ello en tanto esta data es fundamental para fijar la multa a imponer al sujeto inspeccionado. Luego, en la Resolución N° 013-2024-SUNAFIL/TFL, se pronunció sobre el consorcio como empleador, atribuyéndole la condición de tal cuando ejerce el poder de dirección sobre los trabajadores a su cargo. Que el consorcio sea empleador no resulta novedoso, pese a que jurídicamente se trata de un contrato de colaboración empresarial. Es vital considerar que la investigación y la sanción, de corresponder, debe recaer sobre el consorcio y no sobre los consorciados. Por RSP N° 014-2024-SUNAFIL/TFL, se recoge de nuevo al principio de primacía de la realidad, sosteniendo el TFL que la exclusividad en la prestación de servicios de carácter independiente también califica como un indicio de laboralidad, en tanto este elemento corresponde a una relación laboral y no autónoma. Luego, en la Resolución No. 015-2024-SUNAFIL/TFL, el TFL señaló que la existencia de procedimientos sancionadores llevados por la inspección de trabajo de forma simultánea, cuando son iniciados por un mismo trabajador en contra de un mismo empleador (sujeto inspeccionado) invocando la misma conducta ilegal transgrede actuaciones de la administración. En la RSP N° 016-2024-SUNAFIL/TFL el TFL ha señalado que los administrados deben usar los recursos legales para aclarar la verdad, no para retrasar el proceso con pruebas irrelevantes o no vinculadas a sus alegaciones. Adicionalmente, recuerda que el artículo 23° de la Constitución y diversas normas internacionales, como el Convenio N° 183 de la OIT y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, protegen a las mujeres durante el embarazo y la maternidad. Estas leyes prohíben el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y garantizan el derecho a licencia por lactancia sin pérdida de salario ni del empleo. Es relevante lo que sostiene el TFL sobre el permiso por lactancia materna, al señalar que este no puede ser compensado con pagos o beneficios alternativos.
Por último, en la Resolución de Sala Plena N° 017-2024-SUNAFIL/TFL el TFL se ha pronunciado sobre el traslado de trabajadores señalando que "(..) no todo cambio en las condiciones de trabajo se considera automáticamente un acto hostil. Se debe evaluar adecuadamente para determinar si el cambio fue justo y legal (..)". Previamente en la RSP N° 005-2024-SUNAFIL/TFL, dispuso que se requería una causa objetiva para validar el traslado, la cual debe ser razonable. A tener en cuenta estos precedentes.