



El 15 de febrero del 2024 se publicó la Resolución de Sala Plena N° 1-2024-SUNAFIL/TFL a través de la cual el Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) estableció precedentes administrativos de observancia obligatoria.

**Payet
Rey
Cauvi
Pérez**

Lexl@bora1

Nuevos precedentes administrativos de observancia obligatoria del Tribunal de Fiscalización Laboral

TEMA	DETALLE
<p>Exceso de punición</p> <p>(Fundamento 6.74 y 6.77)</p>	<p>Constituye exceso de punición el que se imponga una sanción con relación a un incumplimiento laboral que es absuelto por el empleador a requerimiento del sindicato y cuya inmediatez resulta comprobada por el inspector de trabajo durante la fiscalización.</p> <p>En un caso de tales características, cabe que se descarte a la sanción a fin de evitar que la SUNAFIL incurra en un exceso de punición que desvirtúe su actuación ante un caso particular donde el sindicato ha efectuado un control más oportuno y efectivo que el desarrollado por la inspección del trabajo.</p> <p>A juicio del TFL, la inspección del trabajo puede bien evaluar otras medidas de acompañamiento al caso (como la medida de advertencia) o tendentes a la supervisión posterior (tales como la emisión de un informe que dé cuenta de los hechos determinados y lleve a que la SUNAFIL incluya al empleador en concreto en una supervisión posterior).</p>
<p>Supuestos en donde no aplica el precedente vinculante</p> <p>(Fundamento 6.75)</p>	<p>El TFL aclara que el precedente no podrá utilizarse en casos donde el daño desencadenado por la infracción laboral subsista; o en los que la inmediatez no se manifieste concretamente; o en casos donde se presente el uso de mala fe en las relaciones colectivas de trabajo que podría resultar de la invocación del precedente. Por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) Que, un empleador busque amparar en este precedente la afectación de derechos sindicales que luego sean restituidos. Por ejemplo, el caso de la falta de entrega de información en la negociación colectiva y la aparente "rectificación" a instancia del sindicato. (ii) En un escenario de pluralidad sindical el inspector actuante deberá calificar si es que el comportamiento presuntamente rectificador constituye un supuesto en el que una organización sindical interviniente está afectando de forma indirecta a otra organización sindical, lo que resultaría determinable como un comportamiento antisindical que pudiera comprender a la primera organización mencionada y al empleador.



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

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

