



El 26 de mayo de 2024 se publicaron las Resoluciones de Sala Plena 4-2024-SUNAFIL/TFL, 5-2024-SUNAFIL/TFL y 6-2024-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:

RESOLUCIÓN	DETALLE
<p>RES. DE SALA PLENA 4-2024-SUNAF IL/TFL</p> <p>(Fundamento 6.28, 6.31 y 6.34)</p>	<p>Derecho a la ocupación efectiva</p> <p>Cuando un trabajador se compromete a prestar sus servicios personales y subordinados, naturalmente, ello se debe corresponder con el ofrecimiento de funciones por parte del empleador. Cuando una persona natural se compromete con su contraparte laboral, no solo lo hace por la contraprestación económica que percibirá, dado que subyacen a su contratación, intereses de índole profesional y personal, aspecto que merece tutela de forma tal y como ocurre con el móvil económico referido. Justamente, en función a ello, encuentra fundamento jurídico el denominado "derecho a la ocupación efectiva", que se nutre del reconocimiento prioritario de la dignidad humana en el trabajo.</p> <p>No asignación de labores como acto hostil que afecta la dignidad del trabajador</p> <p>El derecho al trabajo no sólo solo comprende el acceso al empleo, sino también el derecho a la ocupación efectiva del puesto de trabajo, esto es, el derecho al desarrollo de la prestación laboral en forma ordinaria, siendo que realizar un trabajo supone un medio por el cual el individuo no solo logra obtener un sustento económico, sino también, consigue desarrollar su persona, su propio profesionalismo o su proyecto de vida.</p> <p>La lesión a la dignidad del trabajador no solo se produce cuando se realizan actos que puedan interferir en el desempeño de sus funciones o a los supuestos descritos en el artículo 30 del TUO de la LPCL. Por el contrario, las agresiones contra la dignidad de la persona que trabaja también se producen cuando el empleador decide, arbitraria e injustificadamente, no encomendar tareas al trabajador a su disposición. La inactividad profesional generada resulta contraria al desarrollo de las capacidades y potenciales profesionales.</p>

RESOLUCIÓN**DETALLE**

**RES. DE SALA
PLENA
5-2024-SUNAF
IL/TFL**

**(Fundamento
6.33, 6.34,
6.35, 6.38, 6.39
y 6.40)**

Traslado del trabajador a una sede distinta

Para considerar como válido el traslado del trabajador debe existir una causa objetiva que justifique y sea razonable para que el empleador realice dicho actuar, de lo contrario, nos encontraríamos ante una afectación fundamental de la relación de trabajo, que incide en las condiciones y forma de la prestación laboral, y afecta el ámbito personal y familiar del trabajador.

Traslado debe sujetarse al principio de razonabilidad y objetividad para no ser considerado como acto hostil

El empleador tiene la facultad especial de modificar, entre otros, los elementos no esenciales de una relación laboral o aquellas condiciones accesorias a la relación laboral, al amparo de su ius variandi que forma parte del poder de dirección, contenido en el artículo 9° del TUO del Decreto Legislativo 728, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, también es cierto, que dicha acción debe enmarcarse bajo criterios de razonabilidad y objetividad, no afectando los derechos del trabajador.

Al analizarse la configuración de acto hostil contenido en el inciso c) del artículo 30 del TUO del Decreto Legislativo 728, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, debe evaluarse el elemento subjetivo identificado como la acción del empleador de tener como "propósito ocasionarle perjuicio al trabajador", el cual se satisface ofreciendo los indicios y medios de prueba idóneos que permitan advertir que el ejercicio de la facultad de dirección o ius variandi por parte del empleador, no se ha sujetado a los límites que impone el principio de razonabilidad, si no que, por el contrario, se ha hecho un uso abusivo del mismo, menoscabando así los derechos fundamentales de los trabajadores y denigrándolos.

RESOLUCIÓN	DETALLE
<p>RES. DE SALA PLENA 6-2024-SUNAF IL/TFL</p> <p>(Fundamento 6.9, 6.10, 6.11, 6.12, 6.13 y 6.16)</p>	<p>Dignidad del trabajador</p> <p>Nuestro ordenamiento jurídico otorga primacía a la dignidad de la persona humana, toda vez que el artículo 1 de la Constitución Política del Perú de 1993 consagra que “la defensa de la persona humana y el respeto a su dignidad son el fin supremo de la sociedad y el Estado”. Asimismo, en el ámbito laboral, el artículo 23 de la mencionada norma suprema establece que: “ninguna relación puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”.</p> <p>Además, el artículo 22 de la mencionada norma suprema dispone que: “el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”.</p> <p>Afectación de la dignidad del trabajador como acto hostil</p> <p>En tal sentido, cuando los límites al ius variandi no son respetados nos encontramos ante un ejercicio abusivo y desnaturalizado, lo cual incide directamente en los derechos del trabajador, configurándose los actos de hostilidad.</p>



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

**Payet
Rey
Cauvi
Pérez**

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

