



**Payet
Rey
Gauvi
Pérez**

Nuevos precedentes administrativos
de observancia obligatoria del
Tribunal de Fiscalización Laboral

El 3 de agosto de 2025 se publicaron las Resoluciones de Sala Plena 7-2025-SUNAFIL/TFL y 8-2025-SUNAFIL/TFL a través de las cuales el Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) estableció precedentes administrativos de observancia obligatoria. A continuación, describimos los principales alcances de los referidos precedentes:

Resolución	Detalles
<p data-bbox="152 542 364 672">Resolución de Sala Plena 7-2025-SUNAFIL/TFL</p> <p data-bbox="152 716 364 778">Fundamentos 6.19, 6.23 y 6.24</p>	<p data-bbox="408 388 1229 446"><u>Deber de vigilancia de la salud integral del trabajador, incluyendo salud mental</u></p> <p data-bbox="408 484 1229 668">El TFL ha precisado que el empleador tiene la obligación sustantiva y permanente de vigilar que las condiciones laborales sean compatibles con el estado integral de salud de sus trabajadores, abarcando tanto el aspecto físico como mental. Este deber implica adoptar medidas específicas antes de reincorporar a trabajadores que han pasado por eventos traumáticos o se encuentran en tratamiento psiquiátrico.</p> <p data-bbox="408 707 1229 890">Estas medidas pueden incluir evaluaciones médicas especializadas previas al retorno, ajustes temporales de tareas y otras acciones preventivas y organizacionales que garanticen condiciones laborales adecuadas al estado de salud mental del trabajador. La omisión de estas medidas constituye una infracción directa a la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo.</p>
<p data-bbox="152 1248 364 1377">Resolución de Sala Plena 8-2025-SUNAFIL/TFL</p> <p data-bbox="152 1421 364 1445">Acuerdo Plenario</p> <p data-bbox="152 1489 364 1653">Fundamentos 17, 18, 25, 27, 28, 46, 47, 48, 49, 50, 65, 66, 67, 80, 81 y 82</p>	<p data-bbox="408 929 1188 952"><u>Calificación de infracciones relativas al pago y goce de vacaciones</u></p> <p data-bbox="408 991 1229 1107">La falta de pago íntegro y oportuno de vacaciones truncas al momento del cese se califica como infracción grave; mientras que el incumplimiento del otorgamiento del descanso vacacional se califica como una infracción muy grave.</p> <p data-bbox="408 1151 1229 1209"><u>Criterios para la acumulación de procedimientos administrativos sancionadores</u></p> <p data-bbox="408 1248 1229 1363">Las denuncias interpuestas por separado, que guarden identidad en cuanto al interés jurídico, los hechos descritos, y su proximidad temporal deberán ser acumuladas en una misma orden de inspección o al procedimiento sancionador en trámite con el que guarde conexión.</p> <p data-bbox="408 1402 1229 1624">En los casos en los que no exista plena identidad entre los trabajadores afectados, corresponde valorar si los reclamos tienen un origen común y están dirigidos contra un mismo empleador, configurando un interés jurídico homogéneo que justifique la acumulación procedimental. Por tanto, en los casos en los que se aprecie una repetición objetiva de condiciones corresponde que se disponga la acumulación de los procedimientos en trámite.</p> <p data-bbox="408 1653 1229 1711"><u>Actos de hostilidad cometidos contra integrantes del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (“CSST”)</u></p> <p data-bbox="408 1750 1229 1846">Cuando la conducta del empleador se dirige específicamente contra miembros del CSST y afecta el ejercicio de sus funciones, se configura un acto de hostilidad. Si se verifica que el empleador incurrió en omisiones</p>

o conductas que permitieron o no impidieron actos hostiles o vulneraciones a derechos fundamentales, sin vinculación con la calidad de miembro del CSST, la conducta se deberá calificar como una falta al deber de prevención frente a situaciones que afectan la dignidad del trabajador o sus derechos constitucionales.

No obstante, los actos hostiles hacia miembros del CSST pueden desestimarse si el empleador demuestra haber proporcionado los recursos necesarios y respetado su independencia funcional. Cualquier obstrucción o medida disciplinaria que afecte directamente sus prerrogativas constituirá hostilidad, salvo que el empleador acredite la razonabilidad de las medidas adoptadas.

Conductas antisindicales del empleador y la afectación a la libertad sindical

Durante la inspección, corresponde identificar elementos objetivos que permitan inferir razonablemente que el comportamiento del empleador tuvo por finalidad afectar el ejercicio de la libertad sindical. En ese sentido, para la determinación de responsabilidad del empleador, se deberá identificar si su comportamiento vulneró el principio de autonomía colectiva y afectó el ejercicio del derecho a la libertad sindical.

A tal efecto, el inspector debe valorar el conjunto de elementos disponibles, incluyendo tanto los medios de prueba directos como los indicios que permitan advertir que la conducta del empleador afectó el ejercicio de la libertad sindical.

La calificación de una conducta como antisindical no puede basarse en una valoración aislada de hechos puntuales, sino que requiere un análisis integral y contextual de la conducta desplegada, atendiendo a su impacto en los derechos colectivos de los trabajadores y en el ejercicio de la libertad sindical.

Ruptura del nexo causal en la determinación de responsabilidad administrativa por accidentes de trabajo

El quiebre del nexo causal en un accidente de trabajo se configura cuando se interrumpe la cadena de causalidad entre el daño sufrido por el trabajador y el incumplimiento de las obligaciones del empleador. Esta interrupción puede producirse por hechos externos, imprevisibles o atribuibles exclusivamente al trabajador, tales como:

- a. Intervención de una causa ajena al trabajo: Se configura cuando el accidente obedece exclusivamente a condiciones personales del trabajador, desconocidas por el empleador, o a decisiones contrarias a las disposiciones de seguridad.
- b. Incumplimiento de normas de seguridad y salud en el trabajo por parte del trabajador: Cuando el accidente tiene como causa directa la conducta del trabajador que, de manera consciente y voluntaria, incumple las normas de seguridad y salud previamente instruidas

por el empleador, quien acredita haber cumplido con sus obligaciones.

- c. Fuerza mayor o acto de terceros: Comprende situaciones de carácter externo, imprevisible e inevitable, que no pueden ser razonablemente prevenidas por el empleador.

Para efectos de calificar la responsabilidad del empleador en accidentes de trabajo, el inspector deberá evaluar los elementos que permitan verificar la debida diligencia del empleador en materia de prevención. Del mismo modo, deberá valorarse la existencia de antecedentes que evidencien un eventual incumplimiento deliberado de las normas de seguridad por parte del trabajador.

Redactado por:



Cristina Oviedo

coa@prcp.com.pe

[VER PERFIL](#) ▶



Brian Ávalos

bar@prcp.com.pe

[VER PERFIL](#) ▶

**Payet
Rey
Cauvi
Pérez**

prcp.com.pe

Visita
nuestro blog



© 2025 Payet, Rey, Cauvi, Pérez Abogados