



**Payet
Rey
Gauvi
Pérez**

**Nuevos precedentes administrativos
de observancia obligatoria del
Tribunal de Fiscalización Laboral**

El 16 de julio de 2025 se publicaron las Resoluciones de Sala Plena 4-2025-SUNAFIL/TFL, 5-2025-SUNAFIL/TFL y 6-2025-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	Detalle
<p align="center">Resolución de Sala Plena 4-2025-SUNAFIL/TFL</p> <p align="center">Fundamentos 6.32 y 6.33</p>	<p><u>Determinación del vínculo laboral como condición para requerir obligaciones laborales</u></p> <p>El TFL ha precisado que, en el marco de las actuaciones inspectivas, cuando el inspector detecte que una prestación de servicios se encuentra bajo una relación laboral encubierta mediante otros tipos de contratos (como locación de servicios o comisión mercantil), debe realizarse un análisis previo que permita identificar la verdadera naturaleza jurídica del vínculo. Para ello, es imprescindible verificar la concurrencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo: prestación personal, remuneración y subordinación. Esta fundamentación debe estar contenida en la medida de requerimiento o, en su defecto, en un documento previo de fiscalización al que se haga referencia.</p> <p>Solo una vez acreditada dicha naturaleza laboral, el inspector podrá emitir medidas correctivas respecto de las obligaciones laborales que hayan podido ser omitidas. En consecuencia, no procede exigir dichos pagos si la durante la inspección no se ha justificado suficientemente la existencia de una relación laboral.</p>
<p align="center">Resolución de Sala Plena 5-2025-SUNAFIL/TFL</p> <p align="center">Fundamentos 6.25, 6.26, 6.27, 6.28, 6.29 y 6.30</p>	<p><u>Razonabilidad en la determinación de las infracciones por incumplimiento de requerimientos de información</u></p> <p>El TFL ha precisado que, si bien la entrega tardía de información requerida durante una inspección es un acto punible, su sanción no es automática. Corresponde al inspector actuante efectuar una evaluación razonada del caso concreto, considerando si el retraso afectó efectivamente el cumplimiento de la labor inspectiva.</p> <p>Así, corresponde al inspector evaluar, de acuerdo con cada caso concreto, si la información presentada de manera tardía le permite evaluar el cumplimiento o no de las obligaciones fiscalizadas.</p>

	<p><u>Criterios para determinar la procedencia de la sanción por entrega tardía de información</u></p> <p>En ese sentido, se han complementado los criterios obligatorios previamente emitidos por el TFL como precedentes vinculantes para calificar una conducta como no punible pese a la demora. En ese sentido, no basta con que se haya cumplido el objeto de la inspección, sino que deben concurrir también las siguientes condiciones:</p> <ol style="list-style-type: none">i. Que el inspeccionado haya justificado oportunamente la demora durante la fiscalización, considerando, por ejemplo, si se trata de la primera fiscalización afrontada por el empleador, el volumen de la información requerida, hechos externos que razonablemente generen dificultades, etc.ii. Que se haya acreditado la entrega total de la información solicitada.iii. Que, a pesar del retraso, se haya cumplido la finalidad del deber de colaboración.iv. Que el inspector haya podido revisar de forma integral la información y continuar con la fiscalización, dejando constancia de ello. Esta evaluación no podrá ser modificada en actuaciones posterioresv. Que no se haya verificado ningún incumplimiento sustantivo en la materia objeto de supervisión ni a la labor inspectiva. <p>Esto, en concordancia con la finalidad última del sistema de inspección del trabajo, que es procurar el cumplimiento de las normas laborales.</p>
<p>Resolución de Sala Plena 6-2025-SUNAFIL/TFL</p> <p>Fundamentos 6.51, 6.52 y 6.53</p>	<p><u>Criterios para imputar responsabilidad por accidentes de trabajo en casos de omisiones documentales</u></p> <p>El TFL ha señalado que la sola omisión en la entrega de documentos en materia de seguridad y salud en el trabajo no es suficiente para imputar responsabilidad administrativa por un accidente de trabajo si no se demuestra una relación de causalidad directa entre dicha omisión y el hecho dañoso.</p> <p>En consecuencia, el inspector debe evaluar si el documento o la medida omitida tenía conexión directa con las funciones del trabajador y si dicha omisión redujo su capacidad de advertencia, prevención o control del peligro. Solo cuando esta conexión funcional esté debidamente motivada podrá considerarse que la infracción se subsume en el tipo infractor del artículo 28 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo.</p>

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