

El 30 de noviembre de 2024 se publicaron las Resoluciones de Sala Plena 19-2024-SUNAFIL/TFL y 20-2024-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:



**Payet  
Rey  
Cauvi  
Pérez**

Lexl@boral

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

Resolución	Detalle
<p><b>Resolución de Sala Plena</b> <b>19-2024-SUNAFIL/TFL</b></p> <p><b>Fundamentos 6.16, 6.17, 6.18 y 6.19</b></p>	<p><b><u>No se debe imponer una sanción a la labor inspectiva cuando la empresa cumple con la subsanación voluntaria antes de la imputación de cargos</u></b></p> <p>Debe notarse que la impugnante subsanó de forma voluntaria la normativa sociolaboral afectada antes de haberse notificado la imputación de cargos, e incluso, antes de la emisión de la medida inspectiva de requerimiento, cuya naturaleza jurídica se basa en la búsqueda de la reversión de los efectos de la ilegalidad de la conducta cometida de manera previa al inicio del procedimiento sancionador.</p> <p>Adicionalmente, es importante ponderar que, si bien la afectación recae sobre el deber de colaboración a la labor inspectiva (pues la impugnante no cumplió con acreditar íntegramente lo requerido por el inspector de trabajo dentro del plazo estipulado en la medida de requerimiento), la reversión del incumplimiento sociolaboral ocurrió a través del mismo sujeto inspeccionado, incluso con anterioridad a la emisión de dicha medida inspectiva. El supuesto descrito demuestra la voluntad del administrado de rectificar su conducta antijurídica y encaminarla conforme a lo dispuesto en nuestro Sistema Jurídico Laboral.</p> <p>Imponer una sanción a la labor inspectiva cuando se ha cumplido con la subsanación voluntaria de las infracciones sociolaborales antes de la notificación de la imputación de cargos atenta contra el principio de razonabilidad, ya que el sujeto inspeccionado habría cumplido con la normativa, siendo ello la finalidad de la inspección de trabajo.</p>
<p><b>Resolución de Sala Plena</b> <b>20-2024-SUNAFIL/TFL</b></p> <p><b>Fundamentos 6.25, 6.26 y 6.27</b></p>	<p><b><u>Actos de hostilidad en supuestos de subcontratación laboral</u></b></p> <p>Si el acto de hostilidad imputado a la empresa usuaria, supuestamente infractora, no se vincula con un accionar contrario a la normativa sociolaboral respecto de su propio personal, resulta cuestionable la imputación de responsabilidad administrativa de aquel incumplimiento; más aún si, previamente, no se ha identificado si el mencionado contexto de subcontratación laboral se encontraba desnaturalizado.</p> <p><b><u>Análisis de validez de la relación de subcontratación</u></b></p> <p>Corresponde que la inspección del trabajo realice un análisis que</p>

englobe la validez de un proceso de subcontratación laboral, a fin de proceder con la evaluación de la comisión de actos de hostilidad, por parte de la empresa principal o usuaria, en contra de trabajadores que en principio son de la entidad contratista, tercerizadora o intermediadora, o bien, examine las obligaciones de coordinación entre empresas vinculadas en un proceso de subcontratación a través de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

### **Emisión de órdenes de inspección por actos de hostilidad en supuestos de subcontratación laboral**

Resulta relevante que los órganos encargados de la calificación de las denuncias por actos de hostilidad enmarcadas dentro de un proceso de subcontratación laboral adopten ciertos recaudos. Cuando la denuncia se plantea contra una empresa principal o usuaria, por trabajadores contratados directamente por la empresa intermediadora o tercerizadora, es preciso que los diversos servidores y órganos del Sistema de Inspección del Trabajo evalúen lo señalado en los fundamentos previos, con la finalidad de que, al generar las órdenes de inspección que correspondan, en relación con todas las empresas involucradas, se comprenda de manera íntegra, las materias que el inspector o equipo inspector encuentre suficientes para viabilizar la correcta verificación de las posibles conductas infractoras. Sin perjuicio de ello, los inspectores comisionados se encuentran en la obligación de adoptar las acciones necesarias, en caso las órdenes de inspección emprendidas no comprendan a las empresas mencionadas o no contemplen todas las materias requeridas, para la adecuada investigación de los incumplimientos de hostilidad denunciados.



**Accede a los nuevos precedentes administrativos de observancia obligatoria del Tribunal de Fiscalización Laboral [aquí](#)**

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

