



El 07 de julio de 2024 se publicaron las Resoluciones de Sala Plena 12-2024-SUNAFIL/TFL, 13-2024-SUNAFIL/TFL y 14-2024-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

A continuación, describimos los principales alcances de los referidos precedentes:

Resolución	Detalle
<p>RES. DE SALA PLENA 12-2024-SUNAFIL /TFL</p> <p>(Fundamento 6.5, 6.12, 6.13 y 6.15)</p>	<p>Correcta determinación de trabajadores afectados por una infracción</p> <p>No es razonable –ni proporcional– que durante las actuaciones inspectivas y la posterior etapa instructiva – dentro del procedimiento administrativo sancionador – se acuda a una lectura muy superficial del contenido de la información disponible por la interoperatividad institucional existente, sin determinar de manera fehaciente cuántos fueron los reales afectados con las conductas objeto de investigación.</p> <p>A consideración de la Sala, la interposición de una sanción sin haberse identificado correctamente la identidad y, con ello, el número de trabajadores afectados —elemento sustancial para la determinación de la cuantía de la multa a imponer— genera serios cuestionamientos a la aplicación de la potestad sancionadora en los casos analizados por la inspección del trabajo y por los órganos sancionadores de la SUNAFIL.</p> <p>Actuaciones complementarias para determinar trabajadores afectados</p> <p>La “Directiva N° 001-2017-SUNAFIL/ INII - Directiva que regula el Procedimiento Sancionador del Sistema de Inspección del Trabajo” aprobada mediante Resolución de Superintendencia N° 190-2021-SUNAFIL del 28 de junio de 2021, le confiere a la autoridad sancionadora de primera instancia (la Sub Intendencia de Resolución) la potestad de estimar la suficiencia del Informe Final de Instrucción, pudiendo disponer la realización de actuaciones complementarias, siempre que las considere estrictamente indispensables para resolver el procedimiento.</p> <p>Indebida motivación de infracciones impuestas</p> <p>La falta de una correcta determinación de los trabajadores afectados atendiendo a las condiciones identificadas durante las actuaciones inspectivas de investigación – y complementadas durante la etapa instructiva - conlleva a una afectación a los principios de razonabilidad y proporcionalidad; incurriéndose además en un supuesto de indebida motivación de las infracciones impuestas o a imponer.</p>
<p>RES. DE SALA PLENA 13-2024-SUNAFIL /TFL</p> <p>(Fundamento 6.61, 6.69 y 6.70)</p>	<p>Deber de colaboración del consorcio</p> <p>El Consorcio es responsable de ejecutar las prestaciones derivadas del deber de colaboración hacia la labor inspectiva (tales como la entrega de información a requerimientos efectuados por la inspección del trabajo o no asistir a las comparecencias debidamente notificadas, comportamientos exigibles y que son objeto de reproche en el presente caso).</p> <p>El consorcio como empleador</p> <p>El consorcio no puede ser descartado a priori como un agente que, en el ámbito de las relaciones laborales, no puede comportarse como empleador, es decir, con la</p>

Resolución	Detalle
	<p>societarias o documentales laborales, el principio de primacía de la realidad interviene, sin lugar a duda, cuando el consorcio adopta materialmente el comportamiento de empleador, ejerciendo las facultades del poder de dirección sobre los trabajadores a su cargo (en particular la facultad directriz).</p> <p>Para tal finalidad, debe ser perceptible que el consorcio requerido ejerza alguna de las atribuciones del empleador pues puede ser suficiente para que se produzca el efecto de subordinar al personal de nóminas ajenas, así sean estas cualquiera de las partes que se consorcian. Así, la inspección del trabajo está plenamente facultada a requerir información a un consorcio si se establece una hipótesis razonable sobre su comportamiento como empleador al existir uso de las facultades organizadora, fiscalizadora y disciplinaria —siendo la primera de ellas especialmente relevante— todo lo cual reposa en la exigibilidad del deber de colaboración del mismo consorcio hacia la inspección del trabajo.</p>
<p>RES. DE SALA PLENA 12-2024-SUNAFIL /TFL</p> <p>(Fundamento 6.5, 6.12, 6.13 y 6.15)</p>	<p>Actividades ordinarias y permanentes desempeñadas por locadores de servicios como rasgo sintomático de laboralidad</p> <p>Cuando las funciones y actividades realizadas por locadores de servicios guardan una relación estrecha con la actividad principal de la empresa inspeccionada y esto es corroborado por las declaraciones del personal entrevistado durante una diligencia inspectiva, se puede determinar que existe un rasgo sintomático de laboralidad, los cuales constituyen indicios de laboralidad que demuestran que este tipo de servicios no debieron realizarse en el marco de un contrato civil.</p> <p>Pacto de exclusividad como indicio de laboralidad</p> <p>Existen circunstancias que evidencian en los hechos la existencia de subordinación en un contrato de locación de servicios, tal como la exclusividad. Este elemento o rasgo de laboralidad no debería ser una regla para el locador de servicios, pues lo usual es que quien presta servicios de manera independientemente tiene un sin número de clientes entre personas naturales y jurídicas, a todas las cuales brinda sus servicios de manera simultánea.</p> <p>Así este rasgo o característica genera una mayor certeza para identificar si nos encontramos frente a una relación de carácter laboral o simplemente civil.</p> <p>Por consiguiente, al introducirse en el contrato de locación de servicios celebrado con las personas afectadas, un pacto de exclusividad cuyo incumplimiento califica como causal de término de la relación contractual, manifiesta y enfatiza que la exclusividad es un claro rasgo de laboralidad.</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

