

# Nuevos precedentes del Tribunal de Sunafil



**César Puntriano Rosas**  
Abogado laboralista

El domingo 7 de julio se publicaron tres nuevas resoluciones de Sala Plena del Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) que aprueban una serie de precedentes de observancia obligatoria para la inspección del trabajo en el país. Mediante la RSP N° 012-2024-Sunafil/TFL, en lo relativo a la identificación del número real de trabajadores afectados con las conductas objeto de investigación, el TFL ha dispuesto la necesidad de que ello sea determinado de manera fehaciente pues resulta relevante para fijar la cuantía de la multa a imponer. Se recuerda que la autoridad sancionadora de primera instancia (subintendencia de resolución) tiene la potestad de disponer la realización de actuaciones complementarias, en tanto, las considere estrictamente indispensables para resolver el procedimiento. No determinar correctamente a los trabajadores afectados supone una afectación a los principios de razonabilidad y proporcionalidad, incurriéndose a una indebida motivación de las infracciones impuestas o que se impondrán. Por tanto, aquellas resoluciones de Sunafil que no detallen el número de trabajadores afectados serán nulas. Por RSP N° 013-2024-Sunafil/TFL, el TFL ha reconocido al consorcio como empleador, atribuyéndole la condición de tal cuando ejerce el poder de dirección sobre los trabajadores a su cargo. En esa medida, se señala que la inspección está facultada a requerir información a un consorcio si se establece una hipótesis razonable sobre su compor-

tamiento como empleador al existir uso de las facultades organizadora, fiscalizadora y disciplinaria todo lo cual reposa en la exigibilidad del deber de colaboración del mismo consorcio hacia la inspección. Que el consorcio sea empleador no resulta novedoso, pese a que jurídicamente se trata de un contrato de colaboración empresarial. Es vital considerar que la investigación y la sanción, de corresponder, debe recaer sobre el consorcio y no sobre los consorciados. Luego, por RSP N° 014-2024-Sunafil/TFL, se recoge nuevamente al principio de primacía de la realidad, señalando que califica como un rasgo de la existencia de relación laboral el hecho que una persona preste servicios de carácter ordinario y permanente a la empresa, toda vez que ello no es propio de una relación civil (contrato de locación de servicios). Añade el TFL que la exclusividad en la prestación de servicios de carácter independiente también califica como un indicio de laboralidad, en tanto dicho elemento corresponde a una relación laboral y no autónoma. La introducción de un pacto de exclusividad en un contrato de locación de servicios cuyo incumplimiento permita su resolución evidenciaría que la exclusividad es un rasgo de laboralidad nos dice el TFL. En este último caso se cita como fuente a la Casación Laboral No. 8222-2016-AN-CASH. El principio de primacía de la realidad constituye una herramienta metodológica de la mayor relevancia para la inspección, que debe ser empleado de manera técnica, atendiendo a lo que se constate en las investigaciones, debiendo detallarse los argumentos de hecho y de derecho que sustenten sus afirmaciones, pues la motivación de estas resoluciones es vital, bajo sanción de nulidad.