



Programa Integral de Capacitación en Gestión de Riesgos 2025

Ciclo I

Normativa nacional e internacional
en seguridad y salud en el trabajo

**Tema: Criterios del Tribunal de Fiscalización Laboral de
SUNAFIL aplicados a Seguridad y Salud en el Trabajo.**

Parte I

Introducción a la labor del Tribunal de Fiscalización Laboral de la SUNAFIL

Qué es el Tribunal de Fiscalización Laboral

Es un órgano de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL:

- Tiene personería jurídica de derecho público interno
- Es un órgano colegiado
- Es un órgano resolutivo
- Cuenta con independencia técnica para resolver
- Es la última instancia administrativa

Resuelve los casos presentados a través de un recurso de revisión, el cual procede cuando se detecta la inaplicación o aplicación errónea de las normas del derecho laboral.

Creación del Tribunal de Fiscalización Laboral

Ley N° 29981

Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)

Artículo 1. Creación y finalidad

Créase la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), como organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Artículo 7. Estructura orgánica

La SUNAFIL, para el cumplimiento de sus fines, cuenta con la estructura orgánica básica siguiente:

- a) Alta dirección: Consejo Directivo y Superintendente
- b) Tribunal de Fiscalización Laboral
- c) Órganos de línea
- d) Órganos de apoyo
- e) Órganos desconcentrados

Funciones del Tribunal de Fiscalización Laboral

Son funciones del Tribunal de Fiscalización Laboral de la SUNAFIL:

- Resolver en última instancia administrativa los procedimientos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión.
- Expedir resoluciones que constituyen precedentes de observancia obligatoria, que interpretan de modo expreso y con carácter general el sentido de la legislación laboral (SALAS).
- Adoptar Acuerdos Plenarios que establezcan criterios y disposiciones generales que permitan uniformizar las resoluciones en las materias de su competencia (SALA PLENA)
- Resolver las quejas por denegatoria del recurso de revisión.

Normativa del Tribunal de Fiscalización Laboral

- Ley 29981 (Año 2013)
Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL),
- Decreto Supremo 010-2022-TR (Derogó primer reglamento de 2013)
Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL – Sección Primera
- Decreto Supremo 004-2017-TR
Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral

Estructura del Tribunal de Fiscalización Laboral

El Tribunal está conformado por:

- Presidencia del Tribunal
- Secretaría Técnica
- Vocales de todas las Salas

La sede del Tribunal se ubica en la ciudad de Lima, pudiendo sesionar de manera descentralizada en cualquier lugar del país.

Sala Plena del Tribunal de Fiscalización Laboral

- Son convocadas por la Presidencia del TFL.
- Se realizan por lo menos una vez al año.
- Sus acuerdos se publican en el Diario Oficial El Peruano y en el portal institucional de la SUNAFIL.
- Sus pronunciamientos interpretan de modo expreso y con carácter general el sentido de la legislación laboral
- Sus pronunciamientos constituyen precedentes de observancia obligatoria.

Pronunciamentos del Tribunal



Criterios técnico-legales



Precedentes administrativos

Criterios técnico-legales

- Emitidos por el Comité especializado.
- El Comité analiza casos en los que existan criterios distintos en la aplicación de las normas de fiscalización laboral y adopta un criterio uniforme.
- Busca uniformizar la actuación de la inspección del trabajo generando seguridad jurídica en los administrados.

Comités de la SUNAFIL

Resolución de Superintendencia N° 61-2019-SUNAFIL

Comité de criterios en materia legal aplicables al Sistema de Inspección del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL

Este comité tuvo como objetivo analizar y proponer criterios interpretativos que permitan la aplicación de las normas, de manera uniforme por parte de las entidades que componen el Sistema de Inspección del Trabajo, mientras se constituía el Tribunal de Fiscalización Laboral.

Resolución de Superintendencia 96-2021-SUNAFIL

Comité para la emisión de criterios técnicos legales sobre la aplicación de la normativa sobre inspección del trabajo de la SUNAFIL

Los criterios emitidos por este comité, dejarán de estar vigentes en caso que el Tribunal de Fiscalización Laboral emita precedentes vinculantes en sentido distinto.

Precedente administrativo

- Emitido por las salas del Tribunal de Fiscalización Laboral.
- Los vocales analizan el caso que tienen asignado y adoptan un criterio técnico-legal para su solución.
- En la resolución que resuelve el caso, los vocales indican que dicho criterio es de aplicación obligatoria para ese caso y los casos posteriores que tengan los mismos supuestos.
- Busca uniformizar la actuación de la inspección del trabajo generando seguridad jurídica en los administrados.

Parte II

Criterios, precedentes y pronunciamientos del Tribunal de Fiscalización Laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo

**PIC****Año 2017**

Programa Integral
de Capacitación

Resolución de Superintendencia N° 218-2017-SUNAFIL

Criterios normativos referidos al beneficio de reducción previsto en la Ley N° 30222, a la tabla de multas del Régimen de Trabajadoras del Hogar, a las eximentes y atenuantes de responsabilidad administrativa, así como, a la prescripción administrativa.

Resolución de Superintendencia N° 174-2019-SUNAFIL

Criterios normativos referidos a la inoperatividad del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo por responsabilidad de la organización sindical, a la multa a ser impuesta a la micro o pequeña empresa que pierde tal condición, al número de trabajadores a considerar para el cálculo de las multas, al tope de multas; así como, al plazo de prescripción previsto en el artículo 51 del del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, en la atención de solicitudes de otorgamiento de constancias de cese.

**PIC****Año 2019**Programa Integral
de Capacitación

Resolución de Superintendencia N° 358-2019-SUNAFIL

Criterios normativos referidos a la inspección del trabajo a consorcios, a la infracción por no implementar el Registro de Accidentes de Trabajo y su prescripción, a la inspección del trabajo a Juntas de Propietarios; así como, a la infracción por no depositar la compensación por tiempo de servicios.

**PIC****Año 2020**Programa Integral
de Capacitación

Resolución de Superintendencia N° 016-2020-SUNAFIL

Criterios normativos referidos a la acreditación del pago de las obligaciones laborales económicas, al concurso de infracciones ante impago de remuneración y no entrega de boletas de pago; así como, a no contar con Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su tipificación como infracción.



PIC

Año 2021

Programa Integral
de Capacitación

Resolución de Superintendencia N° 035-2021-SUNAFIL

Criterios normativos referidos a:

- La elección del Presidente del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo ante la falta de consenso de sus miembros,
- La participación de los representantes de los trabajadores o de la organización sindical en las actuaciones inspectivas;



PIC

Año 2021

Programa Integral
de Capacitación

Resolución 128-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

El TFL señaló:

- El requerimiento del empleador a su trabajador para que se someta a los exámenes médicos ocupacionales a fin de que se le asigne funciones restringidas acordes a su condición de salud, no son considerados actos de hostilidad hacia el trabajador, ya que no es un requerimiento arbitrario sino que es un requisito legal.
- La negativa del trabajador a someterse a dichos exámenes es considerado una actitud obstruccionista que puede derivar en la desvinculación laboral.



PIC

Año 2022

Programa Integral
de Capacitación

Resolución de Sala Plena N° 001-2022-SUNAFIL/TFL

Precedentes administrativos de observancia obligatoria referidos a la obstrucción a la labor inspectiva en las visitas a los centros o lugares de trabajo

Resolución de Sala Plena 03-2022-SUNAFIL/TFL

El TFL señaló que se declarará la improcedencia del recurso de revisión en los siguientes supuestos:

- Casos que no sean infracciones muy graves
- Casos que no corresponden a la inaplicación, o aplicación errónea de las normas laborales



PIC

Año 2022

Programa Integral
de Capacitación

Resolución de Sala Plena 05-2022-SUNAFIL/TFL

El TFL señaló:

- Por cada oportunidad en la cual se identifique un nexo causal que haya originado el accidente de trabajo, se deberá de imponer una sanción.

**PIC****Año 2022**

Programa Integral
de Capacitación

Resolución de Sala Plena 11-2022-SUNAFIL/TFL

El TFL señaló que el concepto de “supervisión efectiva” en SST:

- No se reduce a la figura de un trabajador que ocupa el cargo de supervisor.
- Se refiere también a procedimientos y métodos establecidos por el empleador para medir, recopilar y prevenir los riesgos y peligros en el trabajo.
- Dicha metodología y procedimientos deben estar documentados.



PIC

Año 2023

Programa Integral
de Capacitación

Resolución de Sala Plena 005-2023-SUNAFIL/TFL

El TFL reitera:

- El deber de prevención corresponde al empleador directo (contratista) y a la empresa usuaria / principal (empresa que contrata a la empresa contratista).
- El deber de prevención debe estar enfocado a las actividades específicas que desarrollan los trabajadores de contratistas.



PIC

Año 2024

Programa Integral
de Capacitación

Resolución 557-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

El TFL señala que:

- No basta que la empresa haya entregado el equipo de protección de personal - lentes, al trabajador accidentado.
- Sino que este equipo de protección personal debe ser adecuado al tipo de trabajo y riesgos específicos que se presenta en el desempeño de las funciones del trabajador.

**PIC****Año 2025**Programa Integral
de Capacitación

Resolución de Sala Plena N° 007-2025-SUNAFIL/TFL

“Así, en casos como el presente, o en situaciones análogas, donde el trabajador fue víctima de un evento traumático con secuelas físicas y emocionales debidamente acreditadas, **esta obligación se intensifica, debiendo adoptar el empleador una conducta reforzada de protección y evaluación continua, lo que implica la implementación de mecanismos razonables de canalización, acompañamiento y seguimiento clínico-laboral, de manera proporcional al nivel de riesgo o vulnerabilidad detectado.**

Este estándar normativo resulta plenamente exigible al empleador que, conforme a lo determinado por el Inspector de Trabajo, ha tenido pleno conocimiento —determinable a través de medios de prueba directa o indirecta que sean interpretados razonablemente— del menoscabo en la salud padecido por la parte trabajadora.

**PIC****Año 2025**Programa Integral
de Capacitación

Resolución de Sala Plena N° 007-2025-SUNAFIL/TFL

“Es importante precisar que **el derecho a la salud mental se encuentra reconocido en normas internacionales de derechos humanos**, como el artículo 12 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el artículo 10 del Protocolo de San Salvador.

Este reconocimiento internacional no solo vincula al Estado, sino también a los actores privados —entre ellos, los empleadores— en su deber de garantizar condiciones laborales compatibles con dicho derecho.

En ese sentido, este Tribunal ha establecido en las Resoluciones de Sala Plena Nros. 025-2024-SUNAFIL/TFL13 y 026-2024-SUNAFIL/TFL14 que el sistema de inspección del trabajo **debe incluir, dentro de su intervención fiscalizadora, la verificación del cumplimiento de las normas relativas a derechos humanos laborales (...)**”



Resolución de Sala Plena N° 007-2025-SUNAFIL/TFL

El deber de prevención y vigilancia de la salud del trabajador comprende no solo el monitoreo de su estado físico, **sino también la protección efectiva de su salud mental, por lo que la omisión de medidas de evaluación médica que consideren esta dimensión, particularmente en procesos de reincorporación tras eventos traumáticos o durante tratamientos psiquiátricos en curso, constituye un incumplimiento del deber legal del empleador y configura una infracción directa a la normativa de seguridad y salud en el trabajo.**

En tales supuestos, si bien el empleador no asume un rol clínico, le corresponde activar medidas razonables de carácter preventivo y organizacional, tales como la coordinación con el área de salud ocupacional, la exigencia de evaluaciones médicas especializadas previas a la reincorporación, el ajuste temporal de tareas u otras acciones que permitan garantizar condiciones laborales compatibles con el estado de salud mental del trabajador.

**PIC****Año 2025**

Programa Integral
de Capacitación

Resolución de Sala Plena N° 008-2025-SUNAFIL/TFL

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 de prevención imputables al empleador.

Esta interrupción puede producirse por la concurrencia de hechos externos, imprevisibles o atribuibles exclusivamente al trabajador:

- Intervención de causa ajena al trabajo
- Incumplimiento de normas de seguridad y salud en el trabajo por parte del trabajador
- Fuerza mayor a acto de terceros

Responsabilidad administrativa

MICROEMPRESA										
Número de trabajadores afectados										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 a más
Leve	241	268	375	428	482	589	749	856	963	1,231
Grave	589	749	856	963	1,070	1,338	1,552	1,819	2,033	2,408
Muy grave	1,231	1,338	1,552	1,712	1,926	2,194	2,515	2,889	3,264	3,638

PEQUEÑA EMPRESA										
Número de trabajadores afectados										
INFRACCIÓN	1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 a más
Leve	482	749	963	1,231	1,712	2,408	3,264	4,441	5,404	12,038
Grave	2,408	3,157	4,120	5,190	6,741	8,667	11,182	13,001	15,034	24,075
Muy grave	4,120	5,297	6,848	8,774	11,449	14,713	19,046	23,112	26,483	40,928

MEDIANA Y GRAN EMPRESA										
Número de trabajadores afectados										
INFRACCIÓN	1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1,000 a +
Leve	1,391	4,762	6,741	12,466	16,585	19,956	28,355	40,714	58,155	83,032
Grave	8,400	20,972	27,927	34,936	41,891	55,908	69,871	97,798	111,762	139,742
Muy grave	14,071	28,088	42,158	61,846	75,863	98,387	126,474	168,632	224,861	281,036

DECRETO SUPREMO 008-2020-TR

¡Gracias!