

## La nueva sala del TFL y el reto de la predictibilidad laboral



**Carlos Nieves**

Asocio del  
Estudio Olaechea

El Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) es una pieza clave del sistema de inspección laboral. Como última instancia administrativa de la Sunafil, revisa sanciones, corrige errores técnicos de la autoridad ins-

pectiva y emite precedentes administrativos de observancia obligatoria. Mediante estos últimos, interpreta con alcance general la normativa laboral y brinda mayor claridad sobre los criterios aplicables frente a determinadas obligaciones laborales. Conforme al marco normativo aplicable, el TFL debe contar con tres salas, cuya implementación es progresiva. Recientemente, se designó a los vocales titulares y alternos que integrarán la

segunda sala del TFL. La instalación de la segunda sala contribuirá a aliviar la carga administrativa, pero también establece el reto de fortalecer la coherencia institucional del TFL, revisar eventuales contradicciones internas y procurar que sus criterios dialoguen adecuadamente con los del Poder Judicial, a fin de brindar mayor seguridad jurídica a los administrados. En los últimos años, el TFL ha establecido pautas generales

en materias sensibles, como desnaturalización de contratos, seguridad y salud en el trabajo, debido procedimiento administrativo, entre otras. Sin embargo, dichos criterios no necesariamente siguen la misma línea de la Corte Suprema. Esto se aprecia, por ejemplo, en los criterios recientes sobre desnaturalización de contratos. El TFL ha reconocido que la inspección del trabajo puede analizar estos supuestos como parte de su función de vigilancia del cumplimiento sociolaboral y en virtud del Convenio 81 de la OIT. Al respecto, algunos pronunciamientos de la Corte Suprema señalan que dicha declaración corresponde al juez de trabajo,

delimitando la actuación inspectiva principalmente a la imposición de multas. Una situación similar puede advertirse en accidentes de trabajo. Para el TFL, la sola ocurrencia de un accidente no basta para sancionar automáticamente a la empresa; debe evaluarse si el empleador actuó diligentemente y si el hecho respondió a factores externos o a una conducta imprudente del trabajador. En cambio, existe jurisprudencia de la Corte Suprema en la que se ha atribuido responsabilidad al empleador con base en el principio de prevención, aun cuando se discuta la incidencia de dicha conducta. A ello cabe agregar la falta de uniformidad que existe también en la propia Corte

Suprema, donde las salas no siempre mantienen una misma línea en materias laborales. En tal sentido, la instalación de la nueva sala del TFL es una oportunidad para unificar criterios divergentes sobre casos similares, evitando la incertidumbre. La predictibilidad no exige que este tribunal renuncie a desarrollar criterios, pero sí que estos se construyan con coherencia, motivación suficiente y diálogo con la jurisprudencia judicial. Ello permitiría que los administrados conozcan con mayor claridad cómo serán interpretadas determinadas obligaciones, ordenen su gestión interna y adopten medidas de cumplimiento alineadas con dichos criterios.