



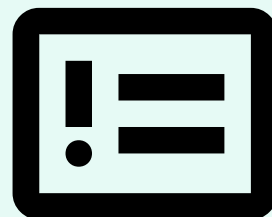
La imputación de la infracción asociada a la discriminación por razones sindicales debe acreditar el vínculo entre el trato diferenciado y el acto discriminatorio

Resolución 888-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Antecedentes

El inspector determinó que la empresa había incurrido en un acto de discriminación sindical, al considerar que los trabajadores del sindicato fueron excluidos de la política salarial al no otorgárseles un incremento remunerativo.

La empresa alegó que no aplicó la política salarial respecto a los trabajadores sindicalizados pues sus incrementos remunerativos eran regulados por negociación colectiva, existiendo una justificación objetiva para dicha diferenciación.



Criterio del TFL

El TFL concluyó que la discriminación los actos de discriminación por motivos prohibidos, como la discriminación salarial, requieren que la Autoridad Inspectiva identifique y acredite la conducta discriminatoria y su vínculo con el motivo prohibido invocado.

En ese sentido, la Autoridad Inspectiva no determinó con precisión los hechos que configurarían la exclusión de los trabajadores sindicalizados como un acto de discriminación sancionable, ni de qué manera se vincula dicho acto con la afiliación sindical de los trabajadores afectados, por lo que no resulta posible concluir que el trato diferenciado imputado se encontraba fundado en la condición de sindicalizados de los trabajadores.



[Ver Resolución](#)



Sentencias judiciales firmes sobre desnaturalización de tercerización laboral deben ser consideradas al momento de imputar una infracción por actos de hostilidad

Resolución 887-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Antecedentes

El inspector determinó que el empleador habría incurrido en actos de hostilidad al haber trasladado, reiteradas veces, a un trabajador a diferentes centros de trabajo y asignarle tareas ajenas a su puesto.

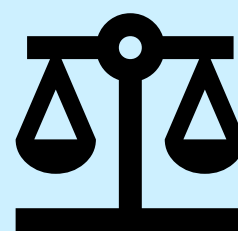
El empleador alegó que el traslado del trabajador y la asignación de funciones se encontraba objetivamente justificada, pues el trabajador fue contratado para cumplir con servicios contratados por una empresa tercera, en el marco de una relación de tercerización laboral.



Criterio del TFL

El TFL concluyó que, al tratarse de una imputación asociada a la comisión de un acto hostil derivado de la facultad de dirección del empleador, como la designación del lugar de trabajo y funciones, se debió considerar la sentencia judicial firme en la que se declaró la desnaturalización de la tercerización laboral y determinó que, en la realidad, las facultades directivas eran ejercidas por la empresa tercerizadora y no el empleador sancionado. En ese sentido, el empleador no debió ser sancionado por los actos imputados como hostiles, pues no ejercía realmente el poder de dirección.

Además, el TFL precisó que la configuración de un acto de hostilidad no puede derivarse automáticamente de la sola existencia de un traslado o modificación de funciones de un trabajador, sino que la Autoridad Inspectiva debe acreditar la existencia de una afectación jurídicamente relevante y el ejercicio abusivo o irrazonable del poder de dirección del empleador.



[Ver Resolución](#)



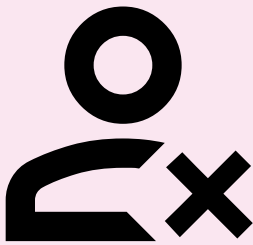
Imputación de infracciones bajo el numeral 46.3 del RLGIT debe acreditar efectiva obstrucción a la labor inspectiva

Resolución 873-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Antecedentes

El inspector imputó al empleador la infracción tipificada en el numeral 46.3 del RLGIT¹, pues se habría obstruido la labor inspectiva al no entregar oportunamente la información y documentación requerida.

El empleador alegó que la autoridad había aplicado incorrectamente la infracción, pues, pese al retraso en la entrega de la información, la inspección continuó desarrollándose con normalidad. En efecto, el inspector emitió nuevos requerimientos que el empleador atendió y, finalmente, la fiscalización concluyó sin detectar infracciones en las materias sociolaborales inspeccionadas.



Criterio del TFL

El TFL concluyó que la Autoridad Inspectiva ni la Autoridad sancionadora justificaron adecuadamente por qué la conducta atribuida debía subsumirse en la infracción tipificada en el numeral 46.3 del RLGIT a pesar de que las actuaciones inspectivas posteriores fueron efectivamente llevadas a cabo, e incluso concluyeron sin la detección de infracciones a la normativa sociolaboral.

Además, el TFL señaló que la SUNAFIL se encontraba obligada a motivar la imputación analizando si el retrasó en la entrega de la información constituyó una mera demora, o una verdadera obstrucción a la labor inspectiva subsumida en el numeral 46.3 del RLGIT.



Ver Resolución

1. Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 19-2006-TR.

Cristina Oviedo Socia coa@prcp.com.pe Ver perfil	Brian Ávalos Socio bar@prcp.com.pe Ver perfil	Shirley Quino Asociada Principal sqc@prcp.com.pe Ver perfil	Mauricio Almonte Asociado Principal maf@prcp.com.pe Ver perfil
Paola Felipa Senior Expert pfm@prcp.com.pe Ver perfil	Angela Escobar Asociada aeh@prcp.com.pe Ver perfil	Anita Solano Asociada asu@prcp.com.pe Ver perfil	