

JUL 26

LABOUR LAW

Review



José Tola (1999)

Índice

Noticias relevantes

SUNAFIL logró restituir más de 43 millones de soles a trabajadores durante primer semestre del 2026 _____	3
SUNAFIL presenta “Aliada”, una herramienta para prevenir el hostigamiento sexual laboral _____	3
La SUNAFIL realizó 147 inspecciones en materia de trabajo forzoso a nivel nacional _____	4
Proyectos normativos presentados durante el mes de julio de 2026 _____	5

Normas relevantes en materia laboral

Aprueban la Norma Técnica de Salud que establece el procedimiento para la Evaluación, Calificación y Certificación de la Incapacidad Laboral por Enfermedades o Accidentes Comunes _____	6
Aprueban la “Guía para promover la protección laboral de personas diagnosticadas con cáncer en el sector privado” _____	7

Sentencias relevantes emitidas por la Corte Suprema

El empleador tiene la facultad de imponer sanciones diversas
ante una misma falta cometida por varios trabajadores _____ 9

La precisión sobre el alcance temporal de una licencia sindical no constituye
una nueva solicitud ni reinicia el plazo para su comunicación _____ 9

La Corte Suprema precisa que la reorganización interna de personal
durante una huelga no constituye una infracción laboral _____ 10

La verificación de una conducta antisindical no genera automáticamente
el derecho a una indemnización por daño moral a favor del sindicato _____ 10

Pronunciamientos relevantes emitidos por el Tribunal de Fiscalización Laboral

El Tribunal de Fiscalización Laboral precisa que para configurar un acto
de hostilidad es necesario acreditar un ejercicio abusivo de poder de
dirección y un perjuicio real en agravio del trabajador _____ 12

La sola constatación de que los trabajadores sindicalizados no se
encuentran comprendidos en la política salarial de incrementos
remunerativos no configura automáticamente un acto de discriminación _____ 12

NOTICIAS RELEVANTES

SUNAFIL logró restituir más de 43 millones de soles a trabajadores durante primer semestre del 2026

El 2 de julio de 2026, a través de una nota de prensa, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) informó que, como resultado de las intervenciones de inspección, prevención y orientación ejecutadas durante el primer semestre del año 2026, logró la restitución de más de S/ 43,000,000.00 en favor de los trabajadores a nivel nacional.

Al respecto, la entidad precisó que dichas regularizaciones son producto de la ejecución de actuaciones de orientación realizadas, principalmente mediante el Módulo de Gestión de Cumplimiento (MGC), mecanismo preventivo que permite a los empleadores enmendar voluntariamente incumplimientos de naturaleza subsanable antes del inicio de una inspección laboral. Asimismo, la autoridad administrativa detalló que las principales materias pendientes de pago fueron: (i) remuneraciones; (ii) Compensación por Tiempo de Servicios (CTS); (iii) gratificaciones legales y bonificación extraordinaria; (iv) remuneración vacacional; y, (v) participación en las utilidades.

Finalmente, la autoridad administrativa destacó la eficiencia del monitoreo de cumplimiento para lograr el abono oportuno de los derechos laborales en favor de los trabajadores.

Podrán encontrar más información sobre la nota en el [LINK](#).

SUNAFIL presenta “Aliada”, una herramienta para prevenir el hostigamiento sexual laboral

El 8 de julio de 2026, mediante una nota de prensa, la SUNAFIL anunció el lanzamiento oficial de “Aliada”, un aplicativo web diseñado para orientar a empleadores y trabajadores del sector privado sobre sus obligaciones legales en materia de prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual laboral.

Al respecto, la entidad precisó que este servicio digital tiene carácter preventivo, es gratuito y busca contribuir de manera ágil y accesible a la creación de espacios de trabajo seguros. Asimismo, indicó que el servicio está dirigido a todos los actores que cumplen un rol dentro del marco normativo sobre hostigamiento sexual laboral, tales como: (i) miembros del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual; (ii) gestores de recursos humanos; (iii) empleadores; (iv) trabajadores; y, (v) ciudadanía en general.

Finalmente, la SUNAFIL destacó que la plataforma cuenta con diversos módulos de orientación interactivos y enfatizó que el acceso y uso de esta herramienta no implica el inicio de acciones fiscalizadoras ni la imposición de sanciones a las empresas.

Podrán encontrar más información sobre la nota en el [LINK](#).

La SUNAFIL realizó 147 inspecciones en materia de trabajo forzoso a nivel nacional

El 11 de julio de 2026, la SUNAFIL emitió una nota de prensa mediante la cual informó que, desde enero de 2025 a la fecha, cerró un total de 147 órdenes de inspección en materia de trabajo forzoso, en su mayoría correspondientes a órdenes ejecutadas en Lima Metropolitana.

La entidad precisó que las acciones de fiscalización se orientaron a identificar posibles situaciones de vulneración laboral en actividades y sectores económicos de mayor riesgo, verificando el cumplimiento prioritario de materias tales como: (i) el trabajo forzoso, (ii) el registro de trabajadores en planilla y (iii) las obligaciones en materia de seguridad social. Asimismo, informó que dichas acciones se concentraron principalmente en los sectores de transporte y almacenamiento, comercio al por mayor y menor, y hoteles y restaurantes.

Finalmente, la autoridad inspectiva reafirmó su compromiso con la defensa de los derechos laborales, señalando que continuará fortaleciendo las acciones de fiscalización y orientación con el propósito de garantizar condiciones de trabajo seguras, justas y dignas en todo el país.

Podrán encontrar más información sobre la nota en el [LINK](#).

PROYECTOS NORMATIVOS MÁS RELEVANTES EN MATERIA LABORAL

Durante el mes de julio de 2026, se han presentado los siguientes proyectos normativos:

Autor	No. de Proyecto de Ley	Fecha de presentación	Propuesta
Perú Libre	14850/2025-CR	02/07/2026	Proyecto de ley que regula el sistema remunerativo y de compensaciones de los trabajadores del servicio de seguridad privada
Poder Ejecutivo	14852/2025-PE	02/07/2026	Proyecto de ley que establece la prohibición de importación de mercancías producidas por trabajo forzoso

NORMAS RELEVANTES EN MATERIA LABORAL

Durante el mes de julio de 2026, se publicaron las siguientes normas en materia laboral:

Aprueban la Norma Técnica de Salud que establece el procedimiento para la Evaluación, Calificación y Certificación de la Incapacidad Laboral por Enfermedades o Accidentes Comunes

El 14 de julio de 2026 se publicó en el diario oficial "El Peruano" la Resolución Ministerial No. 613-2026/MINSA, que aprueba la NTS No. 248-MINSA/DGIESP-2026, Norma Técnica de Salud que establece el procedimiento para la Evaluación, Calificación y Certificación de la Incapacidad Laboral por Enfermedades o Accidentes Comunes. Entre las disposiciones más relevantes encontramos:

Certificado Médico de Incapacidad por Enfermedades o Accidentes Comunes	Documento médico y legal que goza de fe pública expedido por la Comisión Médica Calificadora de la Incapacidad Laboral por Enfermedades o Accidentes Comunes (CMCIL) que determina el grado y naturaleza de la incapacidad para el trabajo de una persona.
¿Dónde se realiza el procedimiento para la obtención del certificado?	La evaluación, calificación y certificación de la incapacidad por enfermedades o accidentes comunes se realiza en los establecimientos de salud públicos o mixtos a partir del nivel de categorización II-2. En las regiones que por la oferta y accesibilidad no exista un establecimiento de salud dicha categorización, se realiza en un establecimiento de salud II-1.
¿En qué consiste el procedimiento la evaluación médica de la incapacidad laboral?	▪ Triaje Médico de la Incapacidad: Se identifica la pertinencia de la solicitud y las deficiencias en la salud del solicitante. ▪ Evaluación Médica de las deficiencias: Se realiza el Informe de Evaluación Médica de la Incapacidad Laboral. Está prohibido que el médico especialista consigne el grado de incapacidad o menoscabo de la salud del solicitante. ▪ Evaluación de la restricción en la participación y el rol laboral: Se realiza la Evaluación de la Restricción en la Participación y el Rol Laboral, según la capacidad de ejecución, dependencia y uso de productos, instrumentos, equipos o sistemas técnicos de apoyo.
¿Cuál es el órgano que expide el certificado?	▪ La CMCIL es el órgano encargado de atender las solicitudes de calificación del grado de la incapacidad, así como de emitir el certificado correspondiente. ▪ La CMCIL se conforma para un periodo de 2 años y está conformada por 4 miembros: 3 médicos y 1 abogado.
¿Qué información contiene el certificado?	▪ El Certificado de Incapacidad Laboral por Enfermedades o Accidentes Comunes permite acreditar la condición de incapacidad por enfermedades o accidentes comunes, contiene el diagnóstico, el grado de incapacidad y su carácter, la fecha de inicio de la contingencia, así como la información necesaria para acreditar la condición médica del solicitante. ▪ Es suscrita por el CMCIL, dentro de un plazo de 60 días hábiles de haberse constatado que el expediente se encuentra completo. ▪ Excepcionalmente, las CMCIL podrán expedir el certificado para otros fines donde se requiera un certificado médico que acredite la condición de incapacidad para el trabajo.
¿Cuál es la vigencia del certificado?	▪ En caso de una incapacidad temporal, la reevaluación no será antes de 1 año de emitido el certificado médico. ▪ En caso de una incapacidad permanente, la reevaluación no será antes de los 3 años o el plazo que determine la CMCIL.

La norma técnica establece un plazo de 120 días hábiles para la implementación progresiva del procedimiento y el sistema de registro previsto en la norma por parte de las Direcciones Regionales de Salud, Direcciones de Redes Integradas y demás entidades competentes.

Finalmente, la resolución ministerial en referencia deroga la Resolución Ministerial No. 478-2006/MINSA, que aprobó la Directiva Sanitaria No. 003-MINSA/DGSP-V.01: "Aplicación Técnica del Certificado Médico requerido para el otorgamiento de pensión de invalidez – D.S. N° 166-2005-EF".

Podrán encontrar mayor información y acceder a la norma completa mediante el siguiente [LINK](#).

Aprueban la "Guía para promover la protección laboral de personas diagnosticadas con cáncer en el sector privado"

El 16 de julio de 2026 se publicó en el diario oficial "El Peruano" la Resolución Ministerial No. 183-2026-TR, que aprueba el documento denominado "Guía para promover la protección laboral de personas diagnosticadas con cáncer en el sector privado", en atención a la reciente incorporación del artículo 48-A del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, incorporado mediante el Decreto Supremo No. 008-2026-TR. Entre las recomendaciones más relevantes de la guía encontramos:

La comunicación del diagnóstico	▪ El empleador debe recibir la comunicación del diagnóstico de cáncer, tratamiento y/o efectos derivados de manera respetuosa, confidencial y libre de cualquier forma de discriminación. ▪ La comunicación al empleador, sea por medio físico o digital, debe sustentarse con una certificación del estado de salud del trabajador emitida por un profesional médico habilitado. ▪ Una vez que el empleador toma conocimiento del diagnóstico del trabajador, debe activar las medidas de protección previstas por la normativa. ▪ Se recomienda al empleador implementar canales y procedimientos adecuados para la recepción de estas comunicaciones, asegurando la confidencialidad de la información, e informando al trabajador sobre las medidas de adaptación que serán adoptadas.
La vigilancia de la salud en el trabajo	▪ El empleador debe actualizar la evaluación de riesgos del puesto de trabajo utilizando el procedimiento de identificación de peligros, evaluación de riesgos y aplicación de medidas de control (IPERC), con el fin de determinar si el trabajador realiza actividades laborales que pueden afectar su seguridad y salud. ▪ La evaluación de riesgos debe cumplir las siguientes características: (i) Ser individualizada. (ii) Tener carácter preventivo. (iii) Las medidas deberán ser proporcionales a los riesgos. (iv) Tiene que considerar la participación del trabajador afectado. (v) Debe ser flexible y constante, con seguimiento periódico sobre la evolución de la condición de salud del trabajador para actualizar las medidas de adaptación.
La adaptación del puesto de trabajo	▪ En base a los resultados de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo, el empleador debe efectuar modificaciones o ajustes a las condiciones de trabajo, a fin de evitar afectar la condición de salud del trabajador. ▪ Se debe considerar diferentes alternativas de adaptación y la participación del trabajador durante el proceso.

La revisión de las medidas de adaptación	▪ El empleador debe revisar las medidas de adaptación implementadas cuando cambien las condiciones que motivaron su implementación, a solicitud del trabajador o por iniciativa del empleador. ▪ La revisión de las medidas debe efectuarse de manera individual, considerando la evolución de las condiciones de trabajo y el estado de salud del trabajador con diagnóstico de cáncer.
La protección frente al despido	▪ El despido que tenga por motivo su diagnóstico de cáncer, su tratamiento o los efectos derivados de este será nulo, en tanto no se acredite la existencia de causa justa debidamente comprobada, que no se encuentre vinculada con la salud del trabajador. ▪ Si se declara la nulidad del despido, el empleador deberá reponer al trabajador en su empleo sin afectar su categoría, considerándose como trabajo efectivo para todos los fines el periodo dejado de trabajar, incluyendo los incrementos que le hubieran correspondido. ▪ El trabajador, en ejecución de sentencia, podrá optar por la indemnización por despido arbitrario o la reposición. ▪ La protección frente al despido es aplicable a todos los trabajadores con diagnóstico de cáncer, independientemente de su contratación a tiempo indeterminado o bajo modalidad, de la naturaleza de su cargo o de la etapa de la relación laboral en que se encuentren, incluyendo a los trabajadores de confianza o en periodo de prueba.
Alcance de la normativa	▪ La norma desarrolla disposiciones aplicables a todas las personas trabajadores con diagnóstico de cáncer, indistintamente de su contratación a plazo indeterminado o bajo modalidad.

Podrán encontrar mayor información y acceder a la norma completa mediante el siguiente [LINK](#).

SENTENCIAS RELEVANTES EMITIDAS POR LA CORTE SUPREMA

El empleador tiene la facultad de imponer sanciones diversas ante una misma falta cometida por varios trabajadores

El 6 de julio de 2026 se publicó en el diario oficial "El Peruano" la Casación No. 11659-2023 Arequipa, a través de la cual la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República (4° SDCyST) analizó la posibilidad de que un empleador aplique sanciones distintas a trabajadores que han incurrido en una misma falta.

En este caso, una compañía dedicada a la elaboración de bebidas gaseosas verificó que la prueba de sabor y aroma característicos de uno de sus productos no era el correcto, lo que condujo a la paralización de la línea de producción para las indagaciones correspondientes. A raíz de dicho incidente, se verificó que la elaboración de los jarabes, que brindan el aroma y sabor a las bebidas, estaba a cargo de 4 trabajadores, dentro de los cuales se encontraba el demandante. Como consecuencia de ello, la empresa despidió solo al demandante, sin aplicar medidas disciplinarias a sus compañeros, pues consideró que, como responsable del echado del azúcar, ocasionó la irregularidad en el sabor.

Ante ello, el extrabajador interpuso una demanda por despido fraudulento, la cual fue amparada en primera y segunda instancia por haberse acreditado presuntamente que las labores imputadas al demandante eran realizadas en forma conjunta con sus compañeros, sin que estos hayan sido sancionados; por tal motivo, el cese no se habría sustentado en una falta grave atribuible al actor. Sobre el particular, la Corte Suprema determinó que, ante una misma falta cometida por varios trabajadores, el empleador está facultado para imponer sanciones diversas e incluso perdonar la falta, dado que le corresponde evaluar de forma individualizada la conducta de cada trabajador y graduar la sanción en atención a: (i) sus antecedentes personales; (ii) el grado de participación en el evento; y (iii) las demás circunstancias concurrentes.

En ese sentido, la Sala Suprema concluyó que la ausencia de sanción a los compañeros de trabajo no desvirtúa, por sí sola, la comisión y gravedad de la falta imputada. Por ende, declaró fundado el recurso de casación interpuesto por la compañía demandada.

La precisión sobre el alcance temporal de una licencia sindical no constituye una nueva solicitud ni reinicia el plazo para su comunicación

Mediante la reciente Casación Laboral No. 21707-2024 Arequipa, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República (2° SDCyST) analizó si una comunicación posterior que precisa o ajusta la duración de una licencia sindical constituye una nueva solicitud que reinicie el plazo mínimo de 24 horas para su comunicación.

En este caso, el 3 de noviembre de 2023, el secretario general de una federación de trabajadores solicitó a su empleadora una licencia sindical por 2 días para participar en una audiencia pública programada para el 7 de noviembre de 2023. Sin embargo, un día antes del evento, informó a la empresa que solamente gozaría de un día de licencia. Frente a ello, la compañía rechazó la licencia sindical por considerar que la comunicación que precisó su alcance temporal no se había formulado dentro del plazo mínimo de 24 horas previas.

Sobre el particular, la Corte Suprema determinó que la comunicación posterior que modifica o reduce la duración de una licencia previamente solicitada no constituye un nuevo requerimiento ni reinicia el cómputo del aviso. Asimismo, precisó que, en este caso, la empresa tuvo conocimiento oportuno de la actividad sindical desde la primera comunicación, cumpliéndose así la finalidad de la norma de permitir al empleador organizar sus operaciones. Finalmente, la Sala Suprema enfatizó que interpretar lo contrario supondría la imposición de formalismos irrazonables que limitarían el ejercicio efectivo de la libertad sindical.

En consecuencia, la 2° SDCyST declaró infundado el recurso de casación interpuesto por la demandada.

La Corte Suprema precisa que la reorganización interna de personal durante una huelga no constituye una infracción laboral

El 6 de julio de 2026 se publicó en el diario oficial "El Peruano" la Casación No. 16007-2023 Lima, a través de la cual la 4° SDCyST analizó si la rotación interna de personal para asumir las labores de trabajadores en huelga, práctica conocida como "esquirolaje interno", constituye una conducta infractora sancionable por la autoridad administrativa.

En este caso, ante el acatamiento de una huelga por parte de 266 trabajadores sindicalizados, una empresa dispuso la rotación de 23 trabajadores de sus puestos habituales para cubrir las áreas de producción y productos terminados. A raíz de ello, la autoridad administrativa multó a la empresa al considerar que dicha sustitución constituye una limitación al ejercicio del derecho de huelga. Por su parte, la Sala Superior confirmó la sanción al estimar que la prohibición alcanza tanto a la contratación de personal externo como a la redistribución de trabajadores de la propia empresa.

Sobre el particular, la Corte Suprema determinó que el tipo infractor previsto en el RLGIT sanciona únicamente el "esquirolaje externo", esto es, la incorporación de nuevos trabajadores mediante relaciones contractuales creadas específicamente para reemplazar a los trabajadores en huelga. En esa línea, la Sala Suprema precisó que la norma no proscribe las facultades directrices del empleador para reorganizar internamente al personal que ya mantiene un vínculo laboral vigente con la empresa; en consecuencia, la rotación del personal existente no configura una conducta infractora.

En consecuencia, la 4° SDCyST declaró fundado el recurso de casación de la empresa demandante.

La verificación de una conducta antisindical no genera automáticamente el derecho a una indemnización por daño moral a favor del sindicato

Mediante la Casación No. 9817-2023 Lima, la 4° SDCyST resolvió el recurso de casación interpuesto por un sindicato minoritario, que había demandado el pago de una indemnización por daño moral derivada de la extensión unilateral de beneficios de un convenio colectivo a trabajadores no afiliados.

En este caso, la empresa extendió unilateralmente a los trabajadores no sindicalizados un bono por cierre de pliego que había sido pactado en un convenio colectivo con alcance limitado únicamente a los trabajadores afiliados al sindicato minoritario. Dicho monto fue otorgado a los trabajadores no afiliados en igual cuantía y en la misma oportunidad que el bono sindical. La organización sindical

consideró que esta conducta lesionó su reputación institucional, puesto que afectó la imagen de la organización frente al universo de trabajadores proyectando la percepción de una organización débil.

Sobre el particular, la Corte Suprema argumentó que la sola acreditación de una conducta antisindical por parte del empleador no genera de forma automática la obligación de resarcir el daño moral, en la medida en que corresponde que la organización sindical demuestre fehacientemente el menoscabo o afectación directa a su imagen e institucionalidad producida por el acto dañoso. Según la Sala Suprema, esto no ha ocurrido en el caso en concreto, motivo por el cual, declaró infundado el recurso de casación de la demandante.

PRONUNCIAMIENTOS RELEVANTES EMITIDOS POR EL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

El Tribunal de Fiscalización Laboral precisa que para configurar un acto de hostilidad es necesario acreditar un ejercicio abusivo de poder de dirección y un perjuicio real en agravio del trabajador

El 30 de junio de 2026 se emitió la Resolución No. 887-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, en la que el Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) resolvió el recurso de revisión interpuesto por una empresa tercerizadora de servicios, a raíz de una multa impuesta por incurrir en una infracción muy grave en materia de relaciones laborales por haber realizado presuntos actos de hostilidad.

En este caso, una empresa dispuso el desplazamiento de un trabajador a diversos centros de trabajo a fin de que preste servicios de limpieza de carriles ferroviarios, a pesar de que esta labor no formaba parte de sus funciones como Capataz de la empresa, sino de un puesto con categoría inferior. A raíz de esta situación, la SUNAFIL decidió sancionar a la empresa al considerar que se había configurado un acto de hostilidad, argumentando que se había producido un menoscabo a la dignidad del trabajador.

A partir de la revisión del expediente administrativo, el TFL precisó que la configuración de un acto de hostilidad no puede derivarse de forma automática de la sola constatación del traslado o de la variación en las funciones del trabajador, sino que debe acreditarse: (i) el ejercicio abusivo o irrazonable del poder de dirección por parte del empleador y (ii) un perjuicio real en agravio del trabajador. Sin embargo, en el caso concreto, el Tribunal advierte que el inspector no ha desarrollado de forma específica cuál es el perjuicio efectivamente sufrido por el trabajador, limitándose a señalar que los traslados constituyen actos de hostilidad; en consecuencia, concluye que no existe una motivación suficiente respecto de los elementos que configuran un acto hostil.

Por otro lado, el TFL advirtió que, en un pronunciamiento judicial firme emitido por la Corte Suprema de Justicia de la República, se declaró desnaturalizada la tercerización de servicio al comprobar que la empresa principal impartía directivas, instrucciones y lineamientos para la ejecución de las labores del trabajador presuntamente afectado, por lo que no correspondía imputar responsabilidad a la empresa tercerizadora.

Por estas consideraciones, el TFL declaró fundado en parte el recurso de revisión interpuesto por la administrada y dejó sin efecto la multa impuesta en este extremo.

Podrán encontrar mayor información sobre la resolución comentada en el siguiente [LINK](#).

La sola constatación de que los trabajadores sindicalizados no se encuentran comprendidos en la política salarial de incrementos remunerativos no configura automáticamente un acto de discriminación

El 30 de junio de 2026, mediante la Resolución No. 888-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, el TFL resolvió el recurso de revisión interpuesto por una compañía dedicada a la fabricación de bienes de consumo masivo, a raíz de una multa impuesta por haber incurrido en una infracción muy grave en materia de relaciones laborales por realizar actos de discriminación remunerativa por razón sindical.

En este caso, la compañía dispuso un incremento remunerativo a través de una política interna aplicable al personal técnico que labore a tiempo completo. Durante las actuaciones inspectivas de investigación, a raíz de la manifestación de los representantes de la administrada, el inspector consideró que los trabajadores afiliados al sindicato fueron excluidos de la aplicación de la referida política salarial únicamente por su condición de afiliados, imputando la infracción en cuestión.

Al respecto, de la revisión del expediente administrativo, el TFL advierte que, si bien el Acta de Infracción concluye que los trabajadores sindicalizados fueron excluidos de la política salarial, no desarrolla los elementos objetivos que permitan concluir que dicha exclusión constituía, por sí misma, una conducta discriminatoria sancionable. En particular, no se verifica un análisis que permita determinar que el trato diferenciado a los trabajadores afectados se fundaba en su condición de afiliados al sindicato, ni los elementos fácticos que sustentan dicha conclusión. Asimismo, tampoco se verifica que se hayan evaluado los componentes del funcionamiento de la política salarial invocada (ratings, curvas salariales y antigüedad) ni su incidencia en la determinación de los incrementos remunerativos.

En ese sentido, el TFL concluye que, la sola constatación de que los trabajadores sindicalizados no se encontraban comprendidos en la política salarial no configura automáticamente un acto de discriminación. La determinación de una infracción por actos discriminatorios exige identificar con claridad el comportamiento imputado, los trabajadores afectados, el período en que se produjo la conducta y los elementos fácticos que revelen la existencia del acto discriminatorio atribuido. Tratándose de una imputación sustentada en un motivo prohibido, como es el ejercicio de la libertad sindical, además, corresponde acreditar el vínculo entre el trato diferenciado constatado y dicho motivo. Según el TFL, en este caso, la autoridad inspectiva no estableció de manera suficiente tales elementos, limitándose a concluir la mera exclusión de los trabajadores sindicalizados de la política salarial de incrementos remunerativos constituye un acto discriminatorio.

Por tales motivos, el Tribunal determinó que no se acreditó de manera suficiente la conducta constitutiva de la infracción y declaró fundado en parte el recurso de revisión.

Podrán encontrar mayor información sobre la resolución comentada en el siguiente [LINK](#).

Cualquier duda o consulta, nuestros equipos están a su disposición para ampliar sobre el asunto.

Equipo de Derecho Laboral



Jorge Luis Acevedo

Socio

jacevedo@bv.u.pe



Carla Benedetti

Socia

cbenedetti@bv.u.pe



Karla Zuta

Asociada senior

kzuta@bv.u.pe



María Eugenia Tamariz

Asociada senior

mtamariz@bv.u.pe



Franklin Altamirano

Asociado senior

faltamirano@bv.u.pe



Vanessa Verano

Asociada

vverano@bv.u.pe



Dominick Vera

Asociado

dvera@bv.u.pe



Natalia Peña

Asociada

npena@bv.u.pe



Juan Diego Valdiviezo

Asistente legal

jvaldiviezo@bv.u.pe