Benites, Vargas Ugaz &

AGO 25

LABOUR LAW *Review*

+51 615-9090 www.bvu.pe bvu@bvu.pe

Índice

Noticias relevantes

MTPE: Obligatoriedad del uso de la Casilla Electrónica del MTPE para trámites ante la Dirección General de Trabajo 3

SUNAFIL: Si trabajo este feriado 6 de agosto, pero descansaré en días posteriores ¿me corresponderá pago adicional? 3

SUNAFIL: ¿Buscas mayor rendimiento de tus trabajadores? Considera poner en práctica pausas activas 4

SUNAFIL: Discriminación étnico-racial está prohibida en los centros de trabajo 4

Proyectos normativos presentados durante el mes de agosto de 2025 5

Norma relevante

Nueva Ley de Nacionalidad 5

Publican Directiva sobre el ejercicio de las actuaciones inspectivas de investigación en accidentes de trabajo e incidentes peligrosos 6

Sentencias relevantes emitidas por la Corte Suprema

Empresa principal no puede eximirse de responsabilidad por el incumplimiento de las disposiciones en seguridad y salud en el trabajo que la ley le atribuye, en virtud de un contrato suscrito con su contratista _____ 8

La falta de pago de la asignación familiar y su incidencia en otros beneficios sociales no debe sancionarse como infracciones independientes ___ 8

Tribunal de Fiscalización Laboral establece precedente administrativo de observancia obligatoria

El deber de vigilancia de la salud de los trabajadores no se agota en el cumplimiento formal de registros de exámenes médicos, sino que implica también garantizar las condiciones laborales acordes a su salud física y mental _____ 9

El Tribunal de Fiscalización Laboral emite precedentes administrativos de observancia obligatoria sobre vacaciones truncas, acumulación de procedimientos sancionadores, actos de hostilidad en comités de SST, conductas antisindicales y responsabilidad en accidentes laborales _____ 10

Otorgar beneficios a quienes no califican como beneficiarios de una norma es válido, siempre que no genere un impacto adverso sobre uno o varios trabajadores _____ 13

NOTICIAS RELEVANTES

MTPE: Obligatoriedad del uso de la Casilla Electrónica del MTPE para trámites ante la Dirección General de Trabajo

El 11 de agosto de 2025, la Dirección General de Trabajo (DGT) emitió un comunicado en el portal web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), en el cual indicó que, desde el 11 de agosto de 2025, el uso de la Casilla Electrónica es obligatorio para todos los actos administrativos, actuaciones sobre servicios prestados en exclusividad y actuaciones administrativas.

En ese sentido, recalcó que toda notificación, requerimiento o comunicación emitida por la DGT será remitida por este medio. Por ello, recomendó a los empleadores y demás usuarios revisar periódicamente su casilla electrónica, con la finalidad de mantenerse informado sobre el estado de sus trámites.

Finalmente, informó que los usuarios pueden comunicarse con mesa de ayuda del MTPE o acercarse a alguna sede de dicha entidad a nivel nacional para obtener mayor información o asistencia técnica.

Podrán encontrar mayor información sobre la nota en el LINK.

SUNAFIL: Si trabajo este feriado 6 de agosto, pero descansaré en días posteriores ¿me corresponderá pago adicional?

El 5 de agosto de 2025, mediante una nota de prensa, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) recordó que quienes hayan laborado el 6 de agosto, correspondiente al feriado por la Batalla de Junín, tienen derecho a un descanso sustitutorio en fecha posterior o el pago adicional correspondiente.

No procede el pago extraordinario en caso se conceda el descanso compensatorio, caso contrario, el pago adicional consta de 3 remuneraciones: (i) remuneración ordinaria (ya incluida en el sueldo mensual), (ii) remuneración por labor efectuada, y (iii) sobretasa del 100%. A modo de ejemplo, si un día de trabajo equivale a S/ 50.00 y un trabajador labora el 6 de agosto sin descanso sustitutorio, se debe pagar de manera adicional S/ 50.00 por el trabajo realizado más otros S/ 50.00 por la sobretasa del 100%. Es decir, el trabajador recibirá en total S/ 100.00 adicionales por el feriado laborado.

Finalmente, la entidad recuerda que las multas por no retribuir el trabajo en días feriados fluctúan entre los S/ 1,230.50 y los S/ 281,035.50, en base al tipo de empresa y los trabajadores afectados.

Podrán encontrar mayor información sobre la nota en el LINK.

SUNAFIL: ¿Buscas mayor rendimiento de tus trabajadores? Considera poner en práctica pausas activas

El 7 de agosto de 2025, a través de una nota de prensa, la SUNAFIL recordó a aquellos empleadores cuyos trabajadores realizan labores en posición sentada durante largos periodos que hacer pausas activas forma parte de la prevención que deben considerar para preservar la salud y el rendimiento del personal.

La entidad indicó que fomentar ejercicios de estiramiento o movilidad articular contribuye a disminuir la rigidez muscular, mejora la circulación y alivia la tensión acumulada, sobre todo en trabajadores que permanecen largos periodos de tiempo en posiciones fijas o realizan movimientos repetitivos. Estos ejercicios, realizados de manera individual o grupal según la dinámica del centro de trabajo, pueden ser parte de las pausas activas y favorecen la salud de los trabajadores. Desde un enfoque ergonómico, el movimiento regular durante la jornada resulta clave para reducir los efectos negativos del sedentarismo, el estrés físico y la sobrecarga postural.

Finalmente, la SUNAFIL recomienda que los trabajadores reciban capacitación en ergonomía, orientada al uso correcto del mobiliario, la adopción de posturas adecuadas, la organización del tiempo de trabajo y la correcta disposición de equipos como monitor, teclado, mouse y silla.

Podrán encontrar mayor información sobre la nota en el LINK.

SUNAFIL: Discriminación étnico-racial está prohibida en los centros de trabajo

El 14 de agosto de 2025, la SUNAFIL comunicó en una nota de prensa que los inspectores realizaron un operativo de asistencia técnica para evitar la discriminación étnico-racial en los centros de trabajo, en el marco de la Estrategia Multisectorial "Perú sin Racismo al 2030".

La entidad resaltó que este tipo de discriminación aparecen en la etapa de selección, durante la relación laboral y cuando se renueva un contrato o se despide a un trabajador, motivo por el cual resaltó la importancia de las acciones de asistencia técnica para evitar la comisión de este tipo de conductas.

Finalmente, recordó que esta conducta constituye una infracción muy grave, susceptible de una multa calculada en base al total de trabajadores de la empresa (No MYPE), que fluctúa entre los S/ 21,105.75 y los S/ 421,553.25 según el número de trabajadores.

Podrán encontrar mayor información sobre la nota en el LINK.

PROYECTOS NORMATIVOS MÁS RELEVANTES EN MATERIA LABORAL

Durante el mes de agosto de 2025, se han presentado los siguientes proyectos normativos:

Autor	No. de PL	Fecha de presentación	Propuesta
Podemos Perú	12061/2025-CR	11/08/2025	Proyecto de ley que establece el bono familiar extraordinario para pescadores artesanales, trabajadores informales, jornaleros y personas sin contrato laboral formal, afectados por fenómenos naturales, oleajes anómalos o la crisis económica en el Perú
Avanza País – Partido de Integración Social	12092/2025-CR	14/08/2025	Proyecto de ley que modifica el artículo 7 del Decreto Legislativo 713 con la finalidad de dinamizar la economía peruana
Perú Libre	12133/2025-CR	15/08/2025	Proyecto de ley que otorga derechos de la seguridad social en salud a los hijos entre los 18 y 28 años que se estén cursando estudios y padres mayores de 65 años
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	Resolución Ministerial No. 126-2025-TR	21/08/2025	Proyecto de Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo No. 004-97-TR; así como su exposición de motivos

NORMA RELEVANTE

Durante el mes de agosto de 2025, se publicó la siguiente norma en materia laboral:

Entidad	Norma	Materia	Ubicación
Poder Ejecutivo	Ley No. 32421	Nueva Ley de Nacionalidad	Alerta laboral publicada el 18 de agosto de 2025

Publican Directiva sobre el ejercicio de las actuaciones inspectivas de investigación en accidentes de trabajo e incidentes peligrosos

El 21 de agosto de 2025, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" la Resolución de Superintendencia No. 103-2025-SUNAFIL, por medio de la cual se publicó la Versión 2 de la Directiva No. 002-2020-SUNAFIL/DINI, denominada "Directiva sobre el ejercicio de las actuaciones inspectivas de investigación en accidentes de trabajo e incidentes peligrosos" (Directiva). Entre las principales disposiciones, destacan las siguientes:

Materia	Detalle
Sobre la paralización y/o prohibición de trabajos o tareas	El inspector evaluará disponer la medida de paralización y/o prohibición de trabajos o tareas, cuando la inobservancia en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST) implique un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, o ante un accidente de trabajo mortal. Así, considerará lo que sigue: • En caso el empleador elimine o controle el riesgo generado en el mismo acto de la visita inspectiva, no se impondrá la medida referida. • La presente medida puede ser parcial o total y tiene un plazo máximo de duración por el tiempo que duren las actuaciones inspectivas. • La medida será levantaba por el inspector al momento que se verifique la subsanación, eliminación o mitigación del riesgo que motivó la medida.
Sobre el cierre temporal del área de una unidad económica	• Si se produce en el centro de trabajo un accidente mortal y de las evidencias se identifica que la inobservancia de las condiciones de SST pudo ocasionar dicho accidente, el inspector puede disponer el cierre temporal por un plazo que no supere el tiempo de duración de las actuaciones inspectivas. • Dicha medida será levantaba una vez que se verifique la implementación de medidas y acciones correctivas.
Disposiciones para el cierre temporal o paralización y/o prohibición de trabajo o tareas	• Para determinar la imposición de una medida de cierre o paralización y/o prohibición de trabajos o tareas, el inspector debe aplicar los criterios dispuestos en la RM No. 034-2020-TR (Link) y los criterios del Anexo 4 de la Directiva. • Para evaluar y determinar el riesgo grave e inminente según la identificación de peligros del puesto de trabajo, se deberá aplicar la siguiente fórmula: NR= P x S (NR: Nivel de riesgo, P: Probabilidad y S: Severidad). • Para la categorización del valor de la probabilidad, severidad y nivel de riesgo, se deben observar las tablas No. 1, 2 y 3 y demás especificaciones de la Directiva, las mismas que el inspector debe utilizar para verificar el nivel de riesgo e inminencia o gravedad del accidente de trabajo en cada caso. • El inspector elaborará un acta dirigida al empleador con la medida impuesta, precisando los datos, hechos y normas en materia de SST incumplidas, así como una medida de requerimiento sobre modificaciones en el centro de trabajo.

Verificación de datos y hechos	• El inspector debe recabar la mayor cantidad posible de hechos que permitan comprender el accidente de trabajo o incidente peligroso, así como las circunstancias que lo originaron. Considera 4 fuentes principales de evidencia: ▪ **Personas:** Aquellas que participaron directamente en la labor u operación que originó el accidente peligroso, así como de los testigos. ▪ **Posiciones:** Ubicación de personas, maquinaria, herramientas, equipos, vehículos involucrados en el accidente de trabajo o incidente peligroso. ▪ **Partes:** Elementos de las máquinas, herramientas, instalaciones, equipos o vehículos que provocaron el accidente de trabajo o incidente peligroso. ▪ **Papeles:** Documentación técnica o administrativa. • Se recomienda también las siguientes categorías complementarias: ▪ **Entorno:** Condiciones ambientales (clima, iluminación, ruido), plazos para la tarea, clima laboral y relaciones interpersonales. ▪ **Organización:** Estructura del área o unidad de trabajo, perfiles de puesto, funciones asignadas, metas de producción y objetivos/metas sobre SST.
Fuentes de Información	• **Entrevistas:** Entrevistas al trabajador accidentado, testigos, jefe inmediato y otros trabajadores con funciones similares. • **Aparatos tecnológicos:** Imágenes, videos u otras evidencias. • **Inspección de la actividad:** Centrada en la tarea que se estaba ejecutando al momento del accidente de trabajo o incidente peligroso. • **Evidencia física:** Recolección de objetos o elementos materiales, asegurando su adecuada manipulación y preservación. • **Registros documentarios:** Documentos relacionados con la formación, experiencia y condiciones laborales del trabajador involucrado. • **Información organizacional:** Distribución del personal por turnos, sistemas de gestión de riesgos, procedimientos de compras, controles de cambios, etc.
Finalización de las actuaciones inspectivas de investigación	• **Informe de actuaciones inspectivas:** Cuando el inspector verifica que no se incurrió en infracciones a las normas de SST, subsanó dichas infracciones oportunamente, y/o no se incurrió en infracciones a la labor inspectiva. • **Acta de infracción:** Cuando el inspector verifica que se incurrió en infracciones a las normas de SST y/o a la labor inspectiva. Principalmente contiene lo siguiente: ▪ La forma en que se produjo el accidente o enfermedad profesional. ▪ Las causas del accidente. ▪ Sujetos responsables. ▪ Especificar si estos se debieron a la ausencia de medidas de SST. ▪ Las medidas correctivas adoptadas para evitar eventos similares.

Podrán encontrar mayor información sobre esta norma en el siguiente enlace: LINK.

SENTENCIAS RELEVANTES EMITIDAS POR LA CORTE SUPREMA

Empresa principal no puede eximirse de responsabilidad por el incumplimiento de las disposiciones en seguridad y salud en el trabajo que la ley le atribuye, en virtud de un contrato suscrito con su contratista

Mediante la Casación Laboral No. 53621-2022 Cusco, la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República (4° SDCySST) resolvió un recurso de casación interpuesto por la SUNAFIL contra la sentencia de vista que declaró fundada la demanda contenciosa administrativa interpuesta por una empresa contra la resolución que le impuso una multa por infracciones en materia de SST, debido al accidente de trabajo que sufrió el trabajador de una de sus contratistas mientras se encontraba realizando labores en sus instalaciones.

En el recurso de casación, la SUNAFIL cuestiona que la Sala Superior haya otorgado validez absoluta al contrato de tercerización en el que ambas empresas acordaron que la empresa contratista (empleadora del trabajador accidentado) sería la única responsable del cumplimiento de la normativa laboral, incluida aquella relacionada con el cuidado, protección de la vida y la salud de sus trabajadores, asumiendo la totalidad de las sanciones económicas que pudieran ser impuestas por las autoridades por las actividades desarrolladas en cumplimiento del contrato.

Al respecto, la Corte Suprema sostiene que la empresa sí ha incurrido en las infracciones atribuidas, dado que, si bien el acuerdo referido es vinculante entre las partes que lo suscribieron; sin embargo, ello no implica que la empresa principal no sea responsable solidaria y susceptible de ser sancionada por el incumplimiento de las disposiciones en SST que la ley le atribuye, toda vez que dicha responsabilidad deriva de una obligación legal de orden público y trasciende el contenido del contrato. Además, sostuvo que la libertad contractual encuentra límites expresos cuando se trata de garantizar derechos fundamentales como la vida, salud e integridad física de los trabajadores.

En consecuencia, la 4° SDCySST concluye que la SUNAFIL no estaba impedida para sancionar a la empresa demandante, por lo que declaró fundado el recurso de casación.

La falta de pago de la asignación familiar y su incidencia en otros beneficios sociales no debe sancionarse como infracciones independientes

Mediante la Casación Laboral No. 41230-2022 Lima, la 4 SDCySST resolvió el recurso de casación de una empresa contra la sentencia de segunda instancia que, entre otras cosas, confirmó las sentencia que declaró infundada la demanda contenciosa administrativa interpuesta contra la resolución administrativa emitida por la SUNAFIL en la que fue sancionada por incumplir el pago de la asignación familiar, así como su incidencia en la remuneración computable para el cálculo de las gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicios (CTS).

Al respecto, la empresa invocó la infracción normativa de la disposición que regula el concurso de infracciones, según la cual, cuando una misma conducta califique como más de una infracción, únicamente se aplicará la sanción prevista para la infracción de mayor gravedad. En el caso en concreto, la empresa considera que únicamente debió imponerse la sanción por no pagar integra y oportunamente la asignación familiar por ser la más grave.

Al respecto, la Corte Suprema considera que la conducta infractora está referida al "omisión en el pago del concepto asignación familiar", la cual, por el carácter remunerativo de este concepto, incidió en el pago diminuto de beneficios sociales como la asignación familiar, gratificaciones, vacaciones y CTS. Sin embargo, considera no debe entenderse que los conceptos derivados constituyen nuevas conductas infractoras independientes, más aún si la empresa demostró que si se cumplió con la obligación del pago de dichos beneficios laborales.

Por tanto, la 4 SDCyST concluye que en este extremo nos encontramos ante una sola conducta infractora, por lo que declaró fundado el recurso de casación.

TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL ESTABLECE PRECEDENTES ADMINISTRATIVOS DE OBSERVANCIA OBLIGATORIA

El deber de vigilancia de la salud de los trabajadores no se agota en el cumplimiento formal de registros de exámenes médicos, sino que implica también garantizar las condiciones laborales acordes a su salud física y mental

El 3 de agosto de 2025, se publicó en el Diario Oficial El Peruano la Resolución de Sala Plena No. 007-2025-SUNAFIL/TFL, mediante la cual el Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) emitió precedentes administrativos de observancia obligatoria ante el incumplimiento del deber de vigilancia de la salud de un trabajador víctima de un accidente laboral con secuelas psicológicas.

En este caso, el trabajador afectado se desempeñaba como custodio de seguridad y, en el ejercicio de sus funciones, fue víctima de un asalto resultando herido por un disparo en la pierna, suceso que fue calificado como accidente de trabajo. A raíz de este infortunio, el trabajador se sometió a tratamiento médico y recibió el alta médica 3 meses después, con restricciones para levantamiento de carga y sin restricciones psiquiátricas. 1 año y 4 meses después, el colaborador fue evaluado nuevamente por profesionales de la salud, quienes, mediante un informe médico, concluyeron que era necesaria una evaluación psiquiátrica y psicológica para definir la aptitud del trabajador para su reincorporación al trabajo. Finalmente, pese a conocer esta recomendación, la empresa dispuso la reincorporación del trabajador amparada en el alta médica.

Al respecto, a la luz de los hechos descritos, el TFL emitió los siguientes criterios con calidad de precedentes administrativos de observancia obligatoria:

No.	Criterio
1	El deber de vigilancia de la salud del trabajador no se agota en el cumplimiento formal de registros de exámenes médicos o su práctica adecuada y oportuna, implica también una obligación sustantiva y permanente de garantizar las condiciones laborales acordes a su salud física y mental. Así, en casos de trabajadores víctimas de eventos traumáticos con secuelas físicas y emocionales acreditadas, el empleador debe adoptar una conducta reforzada de protección y evaluación continua, implementando mecanismos de canalización, acompañamiento y seguimiento clínico-laboral, proporcional al nivel de riesgo o vulnerabilidad detectado.
2	El reconocimiento del derecho a la salud mental obliga al Estado y a los empleadores a garantizar condiciones laborales compatibles con dicho derecho. Entonces, el sistema de inspección del trabajo incluye la verificación del cumplimiento de las normas relativas a derechos

	humanos laborales, por lo que sus actuaciones y actos deben fundarse en la observancia de lo dispuesto por el derecho interno y en los estándares internacionales de protección de derechos humanos laborales.
3	El deber de prevención y vigilancia de la salud comprende el monitoreo del estado físico y de la salud mental del trabajador, por lo que, las medidas de evaluación médica que omitan la dimensión mental, especialmente en procesos de reincorporación tras eventos traumáticos o durante tratamientos psiquiátricos, constituyen infracciones directas a la normativa de SST. En tales supuestos, si bien el empleador no asume un rol clínico, le corresponde activar medidas de carácter preventivo y organizacional que permitan garantizar condiciones laborales compatibles con el estado de salud mental del trabajador.

En este caso, la empresa sostuvo que la normativa no exige la presentación de un alta médica actualizada, por lo que es válida la reincorporación del trabajador amparada en una alta médica emitida 1 año y 4 meses antes del retorno. Al respecto, el TFL verifica que la normativa sí exige que el alta médica debe ser actual y específica al momento de la reincorporación, más aún si entre el alta médica y la fecha de reincorporación el trabajador presentó inasistencias justificadas por tratamientos médicos, lo que exige una nueva evaluación de su aptitud laboral. Por tanto, los argumentos de la empresa no desvirtuaron las infracciones imputadas, motivo por el cual, el Tribunal declaró infundado el recuro de revisión.

Podrán encontrar mayor información sobre la resolución comentada en el siguiente enlace LINK.

El Tribunal de Fiscalización Laboral emite precedentes administrativos de observancia obligatoria sobre vacaciones truncas, acumulación de procedimientos sancionadores, actos de hostilidad en comités de SST, conductas antisindicales y responsabilidad en accidentes laborales

El 3 de agosto de 2025, se publicó en el Diario Oficial El Peruano la Resolución de Sala Plena No. 008-2025-SUNAFIL/TFL, por medio de la cual el TFL emitió los siguientes precedentes administrativos de observancia obligatoria sobre pago de vacaciones truncas, acumulación de procedimientos administrativos sancionadores, calificación de actos de hostilidad, conductas antisindicales y ruptura de nexo causal:

Criterio	Detalle
Incumplimiento en el pago de vacaciones truncas	• La infracción por el impago de vacaciones truncas se configura cuando el trabajador no ha alcanzado el derecho al descanso vacacional (no ha cumplido el año completo de servicios) y el empleador no pagó el beneficio en forma íntegra y oportuna al momento del cese. Esta conducta está tipificada como infracción grave por no pagar íntegra y oportunamente las remuneraciones y beneficios laborales a los que tiene derecho el trabajador (num. 24.4. del art. 24 del Decreto Supremo No. 019-2006-TR). • El incumplimiento del pago del descanso vacacional presupone que el trabajador ha alcanzado el año de servicios y que el empleador no concedió el goce físico del descanso, supuesto de hecho que forma parte de la infracción muy grave por incumplir las disposiciones relacionadas con el descanso vacacional (num. 25.6. del art. 25 del Decreto Supremo No. 019-2006-TR).

Acumulación de procedimientos administrativos sancionadores	• La autoridad competente, de oficio o a pedido de parte, está facultada a disponer la acumulación de los procedimientos que guarden conexión, frente a la concurrencia copulativa de los siguientes elementos: a) Identidad del sujeto inspeccionado, b) conexidad de los hechos, c) conexidad de los trabajadores afectados, y d) unidad del órgano competente. • Cuando existe una repetición objetiva de condiciones, como la afectación a distintos trabajadores ante un mismo incumplimiento laboral, en el mismo parámetro temporal razonable y respecto del mismo empleador, corresponde que la autoridad competente disponga, mediante resolución irrecurrible, la acumulación de los procedimientos en trámite que guarden conexión.
Actos de hostilidad contra integrantes del Comité SST	• La normativa en materia de SST establece de manera abierta que se incurre en acto de hostilidad cuando se impide u obstaculiza el desarrollo de las funciones de los miembros del Comité o Sub Comité de SST, frente a lo cual, los trabajadores afectados pueden renunciar o no continuar como representantes de los trabajadores por los perjuicios causados por realizar dicha labor. • La configuración de actos de hostilidad contra miembros del Comité o Sub Comité de SST será desestimada cuando se haya verificado que, como resultado de la inspección laboral, el empleador ha realizado lo siguiente: i. Otorgó las facilidades para que el Comité o Sub Comité de SST desarrollen sus funciones (ambiente con las condiciones necesarias, medios físicos y tecnológicos adecuados). ii. Respetó la independencia para el desarrollo de las funciones de los miembros del Comité o Sub Comité de SST, salvo prueba en contrario de que tales funciones se ejercieron para fines ajenos a los dispuestos en la Ley.
Conductas antisindicales y afectación a la libertad sindical	• En el marco de la inspección laboral, se deben identificar los elementos objetivos que revelen razonablemente que el empleador buscó restringir, dificultar o disuadir el ejercicio de la libertad sindical. Las posibles consecuencias de tales conductas pueden ser la desafiliación, la disminución de la participación sindical, la obstaculización de su funcionamiento interno, el debilitamiento de su capacidad de negociación, entre otras. • La autoridad inspectiva y sancionadora deben valorar los elementos disponibles que permitan advertir que la conducta del empleador produjo un efecto disuasorio, restrictivo o excluyente del ejercicio de la libertad sindical, lo que requiere un análisis integral y contextual de la conducta desplegada, atendiendo a su impacto en los derechos colectivos y en el ejercicio de la libertad sindical. • Conductas que pueden configurar prácticas antisindicales: ▪ **Intervención Directa** ○ Asumir los costos notariales u otros trámites de renuncia al sindicato. ○ Redactar, diligenciar o intermediar en la entrega de cartas de desafiliación. ○ Participar activamente en la coordinación del proceso de renuncia con el sindicato. ▪ **Intervención indirecta** ○ Otorgar beneficios económicos, laborales o contractuales como préstamos, ascensos o pagos extraordinarios a trabajadores que se desafilian. ○ Emitir comunicaciones o políticas internas que desincentiven la afiliación sindical o promuevan la renuncia. ○ Tratar de forma diferenciada a los trabajadores no afiliados, generando un efecto de presión o exclusión hacia los afiliados.

Participación del trabajador y factores exógenos en la ruptura del nexo causal en la responsabilidad administrativa por accidente de trabajo	• El 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 del empleador. Esta interrupción puede producirse por la concurrencia de hechos externos, imprevisibles o atribuibles exclusivamente al trabajador: ▪ **Intervención de una causa ajena al trabajo:** Cuando el accidente obedece a condiciones personales del trabajador desconocidas por el empleador, o a decisiones que se apartan de las disposiciones de seguridad. Por ejemplo: ○ Enfermedades preexistentes no informadas al empleador. ○ Uso indebido de vehículo personal sin autorización laboral. ○ Situaciones personales que afecten la capacidad del trabajador para cumplir sus labores con la diligencia esperada. ▪ **Incumplimiento de normas de seguridad y salud en el trabajo por parte del trabajador:** Cuando el accidente tiene como causa directa la conducta del trabajador que, en forma consciente y voluntaria, incumple las normas de SST previamente instruidas por el empleador. Por ejemplo: ○ Desacato de procedimiento seguro en el uso de maquinaria pesada. ○ Desuso de equipos de protección personal de uso obligatorio. ○ Ejecución voluntaria de labores ajenas a sus funciones, sin formación ni autorización. ○ Conducta temeraria o imprudente del trabajador al realizar sus funciones. ▪ **Fuerza mayor o acto de terceros:** Comprende situaciones de carácter externo, imprevisible e inevitable, que no pueden ser razonablemente prevenidas por el empleador. Por ejemplo: ○ Evento natural imprevisible e inevitable. ○ Acto violento de terceros en contexto social ajeno al trabajo. ○ Accidente ocasionado por un tercero ajeno a la relación laboral. • La conducta imprudente o temeraria del trabajador en el desarrollo de sus funciones puede incidir en la determinación del nexo causal, particularmente, cuando se acredita que el trabajador asumió de manera consciente y voluntaria un riesgo manifiestamente ajeno al curso ordinario de sus labores. En este caso puede configurarse una causa autónoma de daño que excluye (total o parcialmente) la responsabilidad administrativa del empleador. • Corresponde a la autoridad competente evaluar con rigor los elementos que acrediten la debida diligencia del empleador en materia de prevención. Además, debe valorarse los antecedentes que evidencien un eventual incumplimiento deliberado de las normas de SST por el trabajador, pues estos elementos inciden en la determinación del nexo causal.

Podrán encontrar mayor información sobre la resolución comentada en el siguiente enlace LINK.

Otorgar beneficios a quienes no califican como beneficiarios de una norma es válido, siempre que no genere un impacto adverso sobre uno o varios trabajadores

El 22 de agosto de 2025, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" la Resolución de Sala Plena No. 009-2025-SUNAFIL/TFL, mediante la cual la Sala Plena del TFL establece precedentes administrativos de observancia obligatoria sobre la aplicación del principio de tipicidad al considerar las conductas del inspeccionado como infracciones en una medida inspectiva de requerimiento:

No.	Criterio
1	Cuando la medida inspectiva de requerimiento se sustente en la inferencia de que un beneficio otorgado por el empleador no se ajusta a las disposiciones legales por haberse extendido a trabajadores que no cumplen los requisitos legales, tal apreciación no puede apartarse de la literalidad de la norma cuyo incumplimiento se reprocha.
2	Se deben distinguir los casos en que la trazabilidad de pagos a quienes no califican como beneficiarios de una norma genere un impacto adverso sobre algún beneficiario o grupo de beneficiarios, en cuyo caso dicho efecto adverso se encuentra tipificado como infracción, ya sea como discriminación, hostilidad o práctica antisindical, entre otras. Así, el efecto negativo sobre el o los beneficiarios no puede asumirse ni sancionarse si no se encuentra expresamente tipificado como infracción, caso contrario se desincentivarían prácticas que otorguen condiciones más favorables sin perjudicar a otros trabajadores.
3	Al emitir una medida inspectiva de requerimiento, el inspector debe identificar con precisión la conducta del sujeto inspeccionado que contraviene una disposición legal en materia sociolaboral o de SST. Para ello, es indispensable identificar los hechos concretos, el deber normativo incumplido y establecer la correspondencia con uno de los tipos infractores regulados en la norma, identificando y describiendo cómo la conducta del empleador encaja en el tipo infractor correspondiente. Caso contrario, la medida podría carecer de sustento fáctico y resultar inaplicable.
4	Toda conducta sancionable debe estar previamente tipificada en una norma con rango de ley, de manera clara y específica, sin admitir interpretaciones extensivas ni analógicas (principio de tipicidad). Por tanto, no es posible incluir un comportamiento sancionable adicional al previsto legalmente, más aún cuando esta no excluya o impida dicha conducta. Admitir este tipo de interpretaciones extensivas o analógicas está prohibido por la ley y la Constitución, ya que trasgrede el principio de que todo lo que no está prohibido por la ley, se encuentra permitido para los particulares. En consecuencia, los tipos infractores deben aplicarse conforme se encuentren previstos para no vulnerar el Principio de Tipicidad.

En este caso, la empresa incluyó la asignación familiar dentro de la remuneración mensual, acorde a lo establecido en los contratos de trabajo suscritos por todos los trabajadores antes de iniciar la relación laboral. No obstante, la autoridad inspectiva consideró que este beneficio se debe pagar por separado y en forma adicional a la remuneración básica, lo que debe constar en la boleta de

pago que se entrega a los trabajadores; en consecuencia, extendió la medida inspectiva de requerimiento para que el inspeccionado subsane dicha infracción.

Sobre el particular, el TFL advierte que, de la literalidad de la norma presuntamente infringida, no existe disposición legal que prohíba dicho otorgamiento ni evidencia de que ello afecte derechos, por lo que, se advierte plenamente el cumplimiento efectivo del pago de la asignación familiar al trabajador denunciante en el monto, forma y oportunidad indicados por la norma en la materia. Por ende, no resulta válido imponer una consecuencia sancionadora cuando la conducta del administrado se ha ajustado a lo ordenado y dicho cumplimiento ha sido debidamente acreditado.

Por tales consideraciones, la Sala Plena del TFL declaró fundado en parte el recurso de revisión interpuesto por la empresa inspeccionada, dejando sin efecto la sanción impuesta.

Podrán encontrar mayor información sobre la resolución comentada en el siguiente enlace LINK.

Benites, Vargas Ugaz &

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

Equipo de Derecho Laboral

Jorge Luis Acevedo
Socio
jacevedo@bvu.pe

Carla Benedetti
Socia
cbenedetti@bvu.pe

Karla Zuta
Asociada senior
kzuta@bvu.pe

María Eugenia Tamariz
Asociada senior
mtamariz@bvu.pe

Franklin Altamirano
Asociado senior
faltamirano@bvu.pe

Vanessa Verano
Asociada
vverano@bvu.pe

Dominick Vera
Asociado
dvera@bvu.pe

Natalia Peña
Asociada
npena@bvu.pe

Jenner Huerta
Asociado
jhuerta@bvu.pe