

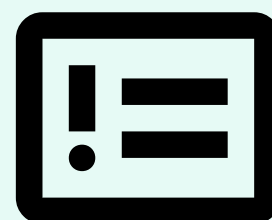


# La imputación de la infracción asociada a la comisión de un acto hostil debe especificar bajo qué supuesto del art. 30 de la LPCL se subsumen los hechos

Resolución 772-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

## Antecedentes

El inspector determinó que el empleador habría incurrido en la infracción tipificada en el artículo 25.14 del RLGIT<sup>1</sup>, por la comisión de supuestos actos de hostilidad derivados de la modificación de las condiciones laborales de una trabajadora, vinculados con su modalidad de trabajo, horario y funciones.



Frente a ello, el inspector emitió una medida de requerimiento solicitando a la empresa acreditar el cese de los actos de hostilidad, disponiendo que dejara sin efecto los cambios efectuados.

## Criterio del TFL

El TFL señaló que la determinación de responsabilidad por la infracción tipificada en el numeral 25.14 del RLGIT exige que la SUNAFIL identifique de manera suficiente la afectación concreta a los derechos de la parte trabajadora, así como la conexión existente entre los hechos verificados y la conducta empresarial reputada como hostil, efectuando una adecuada subsunción jurídica clara respecto del supuesto previsto en el artículo 30 de la LPCL<sup>2</sup> aplicable, lo que no ocurrió en el caso comentado.



Además, señaló que correspondía a la Autoridad Sancionadora de primera instancia disponer las actuaciones complementarias que resultaran pertinentes a fin de contar con mayores elementos de juicio que permitan esclarecer suficientemente los hechos materia de imputación y efectuar una adecuada delimitación de la conducta infractora atribuida a la empresa, sin limitarse a citar normas y reiterar hechos constatados, lo que sólo otorgó la apariencia de motivación a la resolución sub directoral respectiva.

[Ver Resolución](#)

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

2. Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 3-97-TR.

# La sola entrega de un cheque no negociable no acredita pago de beneficios sociales

Resolución 720-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

## Antecedentes

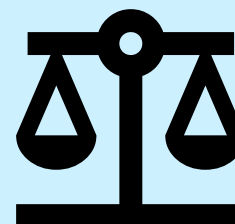
La autoridad inspectiva emitió una medida de requerimiento para que la empresa acreditara el pago de diferentes beneficios laborales.

Frente a ello, el empleador sostuvo que había cumplido con dicha obligación mediante la entrega de un cheque de gerencia.



## Criterio del TFL

El TFL sostuvo que la sola entrega de un cheque no negociable no acredita, por sí misma, el pago efectivo de una obligación laboral, pues no garantiza que el trabajador haya recibido realmente el dinero. Para el TFL, el cheque constituye un medio de pago condicionado, cuya eficacia depende de su cobro. Por ello, mientras no exista constancia de cobro o de disponibilidad efectiva del monto, no puede considerarse extinguida la obligación laboral.



[Ver Resolución](#)



# Trabajadores sindicalizados deben ser informados sobre su condición de personal indispensable durante una huelga

Resolución 749-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

## Antecedentes

El inspector sancionó al empleador por afectar la libertad sindical de 45 trabajadores afiliados al sindicato que ocupaban puestos indispensables, quienes fueron suspendidos por un día sin goce de haber en el marco de una huelga indefinida.

De acuerdo con el empleador, dado que los trabajadores ocupaban puestos indispensables, debían asistir a laborar durante la paralización, en tanto comunicó la relación de puestos indispensables al sindicato y al MTPE.



## Criterio del TFL

El TFL concluyó que el empleador afectó la libertad sindical al sancionar a trabajadores sindicalizados que ocupaban puestos indispensables por no asistir a laborar durante una huelga, pues no notificó a cada uno de estos trabajadores informándoles que ocupaban puestos indispensables y que debían abstenerse de acatar la huelga.

A criterio del TFL, la comunicación general sobre puestos indispensables enviada al sindicato y al MTPE no era suficiente, pues el empleador debió acreditar que cada trabajador sancionado sabía efectivamente que debía asistir a laborar por ser catalogados como personal indispensable.



[Ver Resolución](#)

Cristina  
Oviedo  
Socia

[coa@prcp.com.pe](mailto:coa@prcp.com.pe)

[Ver perfil](#)

Brian  
Ávalos  
Socio

[bar@prcp.com.pe](mailto:bar@prcp.com.pe)

[Ver perfil](#)

Shirley  
Quino  
Asociada Principal

[sqc@prcp.com.pe](mailto:sqc@prcp.com.pe)

[Ver perfil](#)

Mauricio  
Almonte  
Asociado Principal

[maf@prcp.com.pe](mailto:maf@prcp.com.pe)

[Ver perfil](#)

Paola  
Felipa  
Senior Expert

[pfm@prcp.com.pe](mailto:pfm@prcp.com.pe)

[Ver perfil](#)

Angela  
Escobar  
Asociada

[aeh@prcp.com.pe](mailto:aeh@prcp.com.pe)

[Ver perfil](#)

Anita  
Solano  
Asociada

[asu@prcp.com.pe](mailto:asu@prcp.com.pe)

[Ver perfil](#)