



## PRONUNCIAMIENTOS LABORALES

LUNES, 20 DE ENERO DE 2025

### 1.- CUMPLIMIENTO DE ACCIONES PREVIAS NO EXONERA CUMPLIMIENTO DE MEDIDA DE REQUERIMIENTO (RESOLUCIÓN N° 1142-2024-SUNAFIL/TFL)

- El Tribunal de Fiscalización Laboral, en la resolución bajo comentario, abordó el caso de una empresa que fue multada por infracciones a la labor inspectiva, por no haber cumplido con lo solicitado en dos requerimientos de información dentro del procedimiento inspectivo.
- La empresa, al plantear el recurso de revisión, señaló que sí habría cumplido con presentar la información solicitada, En ese sentido, la compañía indicó que habría cumplido con presentar la información a través de una carta notificada previamente por el “Módulo de Gestión de Cumplimiento” (MGC). Al respecto, la Sala reitera que las notificaciones efectuadas a través del MGC son acciones previas al inicio de las actuaciones inspectivas, por lo que, indistintamente de la información o argumentos planteados ante dicho módulo, la empresa se encontraba obligada a dar cumplimiento a los requerimientos de información planteados.
- Por lo tanto, la Sala declara infundado el recurso de revisión y confirma las multas impuestas a la empresa.

### 2.- VICIO EN EL PROCEDIMIENTO DE DESPIDO DEBE PROBARSE (CASACIÓN LABORAL N°17739-2022-LIMA)

- En el caso bajo comentario, se analizó el caso de un despido por falta grave, siendo la demanda declarada infundada en primera instancia ya que el Juzgado determinó que sí se habría acreditado la existencia de la falta grave imputada. No obstante, en segunda instancia, la Sala Laboral revocó el extremo que desestimó la indemnización por despido arbitrario, señalando que la institución ya había tomado la decisión de despedir a la demandante con anterioridad a la remisión de la carta de preaviso de despido.
- Así, de la revisión de los actuados, la Corte determina que la empleadora cumplió con el procedimiento de despido, ya que, una vez iniciado el procedimiento disciplinario cumplió con entregar a la demandante la carta de imputación de falta grave, habiendo ejercido su derecho de defensa ante las imputaciones efectuadas. Asimismo, el proceso de investigación al interior de la institución se efectuó respetándose el principio de inmediatez pues se inició dentro de un plazo razonable.
- De igual forma, se constata que no se ha acreditado que la demandada haya tomado la decisión de despido de la actora con antelación a la imputación de las faltas graves pues no existe medio probatorio que acredite que el empleador haya comunicado o expresado en modo alguno su intención o decisión de cesar a la demandante antes de la emisión de la carta de preaviso de despido.
- En consecuencia, la Corte Suprema concluyó que la demandante fue despedida de manera correcta y bajo comprobación objetiva de la comisión de las faltas graves.



En caso tenga alguna consulta,  
puede contactar con: **Carlos Margary**  
cmargary@srpmllegal.pe