



## PRONUNCIAMIENTOS LABORALES

LUNES, 25 DE AGOSTO DE 2025

### 1.- LA TIPICIDAD COMO GARANTÍA EN LA INSPECCIÓN LABORAL (RESOLUCIÓN N° 09-2025-SU-NAFIL/TFL)

- El Tribunal de Fiscalización Laboral revisó recientemente un caso en el que una empresa fue sancionada por, presuntamente, no cumplir con una medida de requerimiento emitida durante una inspección.
- No obstante, tras analizar detalladamente la documentación presentada, el Tribunal concluyó que la empresa sí había cumplido con las condiciones establecidas en la medida.
- En este caso concreto, la medida se basaba en la interpretación de que la empresa había otorgado el beneficio de asignación familiar a trabajadores que, según el criterio de la inspección, no cumplían con los requisitos establecidos en la Ley N.º 25129. Sin embargo, el Tribunal aclaró que la ley no prohíbe expresamente otorgar este beneficio en esos casos, ni se evidenció que dicho otorgamiento perjudicara derechos de otras personas.
- Ante ello, el Tribunal resaltó un principio fundamental del derecho administrativo sancionador: el Principio de Tipicidad. Este principio establece que solo pueden sancionarse aquellas conductas que están expresamente tipificadas como infracción en una norma con rango de ley. En consecuencia, sancionar una conducta no prohibida claramente en la normativa vigente atenta contra este principio y contra el debido procedimiento.
- El Tribunal también recordó que las medidas inspectivas deben contener una descripción precisa de la conducta que supuestamente vulnera una norma, incluyendo:
  - Los hechos concretos observados;
  - El deber legal presuntamente incumplido;
  - Y la correspondencia exacta con una infracción prevista en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (RLGIT).

### 2.- EL DESPIDO POR ACTOS DE VIOLENCIA EXIGE PRUEBAS CLARAS, INDIVIDUALIZADAS Y PROPORCIONALES (CASACIÓN NO. 1329-2023 HUARA)

- En una reciente sentencia, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema evaluó el caso de una trabajadora despedida bajo el argumento de haber incurrido en actos de violencia contra su jefe y otros trabajadores durante una paralización laboral.
- No obstante, luego de examinar cuidadosamente las pruebas presentadas, la Corte concluyó que no existían elementos claros ni directos que confirmaran tales acusaciones. En particular, advirtió que las declaraciones eran generales y no identificaban con precisión una conducta violenta atribuible a la trabajadora. Si bien se mencionaba que un grupo de personas había impedido el ingreso a las instalaciones, no se describían acciones específicas cometidas por ella.
- En relación con las ofensas, insultos o faltas de respeto dirigidas a superiores o compañeros de trabajo, la Corte ha señalado que no todas las expresiones ofensivas justifican una sanción de despido. Para que una falta verbal tenga esa gravedad, deben considerarse ciertos elementos clave, como el contexto en el que ocurrieron los hechos, incluyendo el clima de tensión o conflicto existente entre las partes.
- Además, se precisa que solo aquellas ofensas que ataquen injustamente el honor o la dignidad de la persona a quien van dirigidas, y que se produzcan dentro del ámbito de la relación laboral o con ocasión de esta, podrían constituir una falta grave.
- En la aplicación de este tipo de faltas graves, la Corte enfatiza que el despido debe ser una medida proporcional a la gravedad de la conducta atribuida. No basta con la existencia de una falta: debe probarse que el acto fue cometido de manera intencional y que tuvo un impacto significativo en la relación laboral.



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

 **SALAS RIZO PATRON  
& MARGARY ABOGADOS**