



## PRONUNCIAMIENTOS LABORALES

LUNES, 27 DE OCTUBRE DE 2025

### 1. SUNAFIL REAFIRMA LA AUTONOMÍA DE LAS OBLIGACIONES CONTENIDAS EN UNA MEDIDA DE REQUERIMIENTO (Resolución de Sala Plena N° 010-2025-SUNAFIL/TFL)

El Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) analizó el caso de una empresa sancionada por no cumplir con una medida de requerimiento emitida durante una inspección laboral.

La empresa sostuvo que esta medida tiene un carácter unitario, por lo que si alguna parte era incorrecta o ilegal, no estaba obligada a cumplir con toda la medida ni con los mandatos que consideraba indebidos.

Sin embargo, el Tribunal aclaró que el carácter unitario de la medida se refiere solo a su naturaleza, no a su contenido. Es decir, aunque la medida de requerimiento puede incluir diversos mandatos, cada uno corresponde a un incumplimiento específico y constituye una obligación independiente.

Por ello, si uno de los mandatos resulta inválido, esto no afecta la validez de los demás. En palabras simples, el empleador debe cumplir con todos los requerimientos válidos, incluso si discrepa con alguno, ya que cada obligación es autónoma y su cumplimiento garantiza la eficacia de la labor inspectiva.

Además, el Tribunal recordó que los empleadores tienen el deber de colaboración, establecido en el artículo 9° de la Ley General de Inspección del Trabajo (LGIT). Este deber implica atender las observaciones del inspector y ejecutar las medidas correctivas válidas, lo que contribuye a la protección del orden laboral y evita sanciones.

El TFL también resaltó que, si la empresa demuestra que corrigió las observaciones dentro del plazo otorgado o incluso antes del inicio del procedimiento sancionador, no corresponde imponer una multa. En esos casos, el inspector debe emitir un informe de cumplimiento o no proponer sanción, conforme a lo establecido en la Resolución de Sala Plena N.° 019-2024-SUNAFIL/TFL.

Finalmente, el Tribunal declaró la nulidad parcial de la resolución emitida en el procedimiento y ordenó retrotraer las actuaciones, reafirmando así el carácter preventivo y correctivo de la función inspectiva de SUNAFIL.

### 2. CORTE SUPREMA CONFIRMA VALIDEZ DEL DESPIDO POR TARDANZAS INJUSTIFICADAS (Casación N° 6977-2023 LIMA)

La Corte Suprema resolvió un caso relacionado con el despido de un trabajador por tardanzas injustificadas, debido al incumplimiento reiterado del horario de ingreso establecido por la empresa.

En una primera instancia, la Sala Laboral había declarado nula la sanción aplicada al trabajador, al considerar que sus tardanzas se debían al tiempo utilizado para dirigirse a su casillero, colocarse el uniforme y los equipos de protección personal (EPP) antes de iniciar su jornada.

Sin embargo, la Corte Suprema revocó dicha decisión y determinó que las tardanzas no eran razonables. Señaló que las demoras imputadas resultaban irregulares y excedían el tiempo prudencial necesario para realizar las actividades mencionadas, por lo que no debía afectarse el cumplimiento del horario de ingreso.

Asimismo, el Tribunal destacó que tanto la empresa como el trabajador conocían el Reglamento Interno de Trabajo, el cual disponía una política de no tolerancia respecto a las tardanzas. Por ello, el trabajador tenía la obligación de presentarse y registrar su ingreso en el horario establecido.

La Corte concluyó que el trabajador incurrió en faltas graves, al no respetar su horario y no registrar adecuadamente su asistencia, por lo que el despido resultó justificado conforme a la normativa laboral vigente.



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

 SALAS RIZO PATRON  
& MARGARY ABOGADOS