



PRONUNCIAMIENTOS LABORALES

1 SUNAFIL: TRIBUNAL ANULA MULTA POR FALTA DE MOTIVACIÓN Y ERRÓNEA TIPIFICACIÓN DE INFRACCIÓN INSPECTIVA (RESOLUCIÓN N° 0570-2026-SUNAFIL/TFL-PRIMERA SALA)

El Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante la Resolución N.º 0570-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, declaró la nulidad de una multa impuesta por una supuesta infracción muy grave a la labor inspectiva, relacionada con la entrega de documentación requerida durante una fiscalización por presunto despido arbitrario.

El Tribunal advirtió que la entidad sí remitió parte importante de la información solicitada y que dicha documentación incluso fue utilizada por el personal inspectivo para continuar con las actuaciones de investigación. En ese sentido, concluyó que no se acreditó que la conducta de la inspeccionada hubiera frustrado o impedido la fiscalización, requisito necesario para configurar la infracción prevista en el numeral 46.3 del RLGIT.

Asimismo, el Tribunal señaló que las instancias previas omitieron aplicar el precedente vinculante contenido en la Resolución de Sala Plena N.º001-2021-SUNAFIL/TFL, el cual diferencia entre conductas que solo retrasan la fiscalización y aquellas que efectivamente la frustran.

Finalmente, se concluyó que las resoluciones sancionadoras vulneraron los principios de tipicidad, legalidad y debido procedimiento, al contener una motivación aparente e insuficiente respecto de la conducta imputada. Por ello, se declaró la nulidad de la sanción y se ordenó retrotraer el procedimiento para emitir un nuevo pronunciamiento debidamente motivado.

2 CORTE SUPREMA: SANCIONES DISCIPLINARIAS DEBEN CONTAR CON MOTIVACIÓN SUFICIENTE (CASACIÓN N° 36035-2022 AREQUIPA)

La Corte Suprema, mediante la Casación Laboral N.º 36035-2022 Arequipa, declaró nula una sentencia de segunda instancia que había dejado sin efecto una sanción disciplinaria impuesta por una empresa, al considerar que dicha decisión carecía de una motivación suficiente y vulneraba el debido proceso.

El caso se originó a raíz de una suspensión sin goce de haber aplicada a un trabajador por participar en una paralización de labores declarada improcedente por la Autoridad Administrativa de Trabajo. La Sala Superior había anulado la sanción únicamente por considerar que no se otorgó al trabajador un plazo adecuado para ejercer su defensa.

Sin embargo, la Corte Suprema señaló que la sentencia de vista omitió analizar aspectos esenciales del caso, como la verificación de la falta imputada, la valoración de los medios probatorios y la existencia de una causa objetiva que justificara la sanción disciplinaria.

Asimismo, recordó que el derecho a la debida motivación exige que las resoluciones judiciales expresen fundamentos jurídicos y fácticos suficientes, coherentes y congruentes con lo debatido en el proceso. En esa línea, reiteró la doctrina jurisprudencial establecida en la Casación N.º 15284-2018 Cajamarca sobre los supuestos que configuran una motivación indebida.

En consecuencia, la Corte declaró fundada la casación y ordenó que la Sala Superior emita un nuevo pronunciamiento debidamente motivado.



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

 **SALAS RIZO PATRON
& MARGARY** ABOGADOS