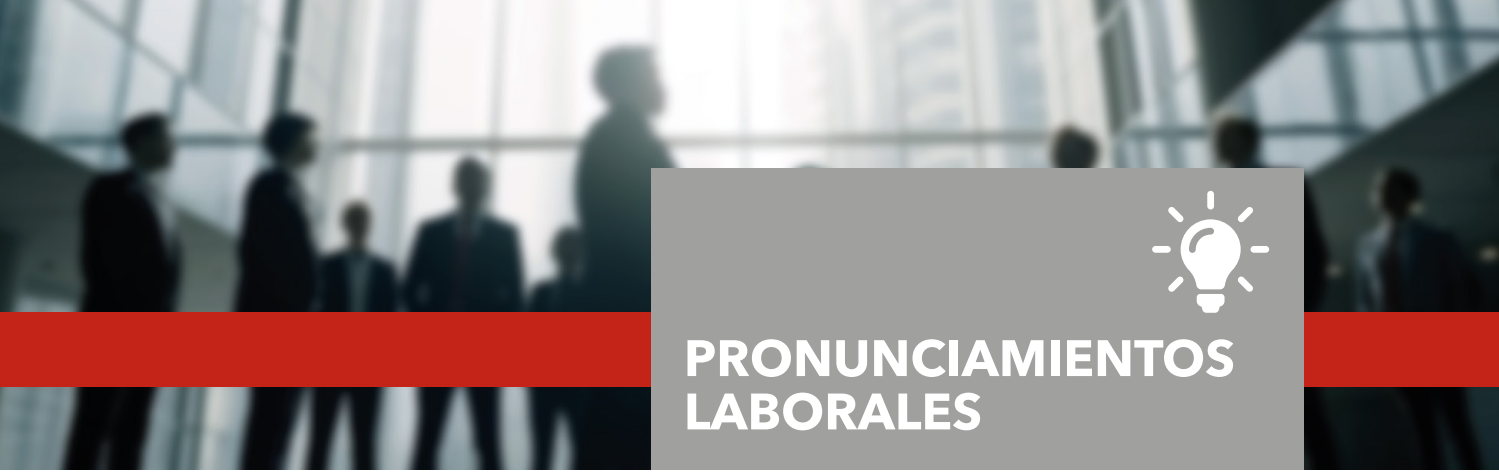

PRONUNCIAMIENTOS LABORALES

1 ALTA DE PAGO DE LA SOBRETASA NOCTURNA: ¿INFRACCIÓN GRAVE O MUY GRAVE? (RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 1323-2026-SUNAFIL/TFL-PRIMERA SALA)

El Tribunal de Fiscalización Laboral analizó un procedimiento sancionador en el que se impusieron multas a un empleador por no acreditar el pago de la sobretasa correspondiente al trabajo nocturno de un trabajador, así como por incumplir una medida inspectiva de requerimiento. El empleador cuestionó dichas sanciones, alegando que no se habían valorado adecuadamente los documentos presentados para acreditar el cumplimiento de sus obligaciones laborales.

Al respecto, el Tribunal precisó que la falta de pago de la sobretasa nocturna no debe confundirse con el incumplimiento de las disposiciones que regulan la jornada de trabajo nocturno, pues se trata de infracciones distintas. Mientras que la primera se encuentra vinculada al incumplimiento de obligaciones remunerativas, tipificado como infracción grave, la segunda corresponde a una infracción muy grave relacionada con las disposiciones sobre el tiempo de trabajo. Asimismo, advirtió que la autoridad sancionadora no había efectuado una valoración adecuada de los comprobantes de pago, constancias de transferencia y demás documentos presentados por el empleador, ni había evaluado suficientemente su posible incidencia en la sanción por incumplimiento de la medida inspectiva.

En consecuencia, el Tribunal declaró la nulidad de la resolución sancionadora y de las actuaciones posteriores, ordenando que se emita un nuevo pronunciamiento debidamente fundamentado. Este criterio recuerda que las autoridades inspectivas deben identificar correctamente la infracción aplicable a cada conducta y evaluar integralmente los medios probatorios antes de imponer una sanción. Asimismo, destaca que la subsanación de las obligaciones laborales antes de la notificación de la imputación de cargos debe ser considerada al evaluar la razonabilidad de una sanción por incumplimiento de una medida inspectiva, sin que ello implique necesariamente la eliminación automática de la responsabilidad administrativa.

2 ADVERTIR SOBRE SANCIONES POR PARTICIPAR EN UNA HUELGA PUEDE VULNERAR LA LIBERTAD SINDICAL (CASACIÓN N.° 16047-2024-AREQUIPA)

La Corte Suprema analizó un caso en el que una empresa fue sancionada por afectar la libertad sindical de sus trabajadores. La controversia surgió luego de que el empleador remitiera comunicaciones masivas advirtiendo sobre posibles despidos y consecuencias económicas por participar en una paralización de labores, pese a que únicamente existía un pronunciamiento inicial que declaraba improcedente la huelga. Asimismo, se cuestionó la negativa de otorgar licencias sindicales a determinados dirigentes, bajo el argumento de que no se contaba con personal disponible para reemplazarlos.

Al respecto, la Corte Suprema precisó que el empleador no puede amenazar con sanciones disciplinarias por la participación en una huelga mientras no exista una resolución administrativa firme que declare su ilegalidad. En ese sentido, consideró que las comunicaciones remitidas por la empresa tuvieron un efecto intimidatorio y disuasivo sobre los trabajadores, vulnerando su derecho a la libertad sindical. Asimismo, estableció que la falta de personal de reemplazo no constituye una justificación válida para denegar licencias sindicales, pues las necesidades operativas de la empresa no pueden restringir injustificadamente el ejercicio de la representación sindical.

En consecuencia, la Corte Suprema declaró infundado el recurso de casación presentado por la empresa, manteniendo la validez de las sanciones administrativas impuestas. Este pronunciamiento recuerda a los empleadores la importancia de respetar los derechos colectivos de los trabajadores, especialmente durante situaciones de conflicto laboral, evitando comunicaciones que puedan interpretarse como amenazas o actos de presión. Del mismo modo, destaca la necesidad de adoptar medidas organizativas que permitan garantizar el ejercicio efectivo de las licencias sindicales.



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

SALAS RIZO PATRON & MARGARY ABOGADOS