

# INFORMATIVO

## MARZO

### 2025



- Cálculo de multa por fallecimiento de un trabajador
- Principio de tipicidad al imputar falta grave
- Falta grave por daño emocional a clientes del empleador
- Evaluación del grado de alcohol ingerido fuera del horario de trabajo
- Homologación salarial
- Incumplimiento de funciones como falta grave
- Reparación por daño moral
- Parámetros de cuantificación para el daño moral por accidente de trabajo
- Cálculo de multa cuando no se tiene información de la cantidad de trabajadores
- Procedimientos disciplinarios distintos al despido

# RESUMEN DE JURISPRUDENCIA PUBLICADA EN MARZO DE 2025 CON RELEVANCIA EN MATERIA LABORAL

## **A. Precedente vinculante de la Sunafil:**

1. Resolución de Sala Plena N° 002-2025-SUNAFIL/TFL (Aplicación del numeral 48.1.C del artículo 48.1 del RLGIT)

## **B. Jurisprudencia relevante de la Corte Suprema:**

2. Casación Laboral N° 8647-2024-Puno (Incumplimiento de metas no justifica despido por falta grave)

3. Casación Laboral N° 17739-2022-Lima (Daño emocional a clientes es causal de despido por falta grave)

4. Casación Laboral N° 4574-2024-Pasco (La aplicación del test de alcoholemia fuera del horario de trabajo, no justifica despido si no afecta el desempeño del trabajador.)

5. Casación Laboral N° 6326-2023-Lima (Corte Suprema exige análisis de funciones, cargo y tiempo de servicios para determinar una homologación salarial)

6. Casación Laboral N° 1111-2021-Lima (El incumplimiento de funciones inherentes al cargo configura falta grave al afectar la buena fe laboral)

7. Casación Laboral N° 6329-2023-Callao (Corte Suprema desarrolla la reparación por daño moral)

8. Casación Laboral N° 13391-2021-Arequipa (Parámetros para cuantificar el daño moral en un accidente de trabajo)

# RESUMEN DE JURISPRUDENCIA PUBLICADA EN MARZO DE 2025 CON RELEVANCIA EN MATERIA LABORAL

## **C. Jurisprudencia relevante del Tribunal de Fiscalización Laboral:**

9. Resolución del Tribunal de Fiscalización Laboral N° 280-2025-SUNAFIL/TFL (Calculo de multa por cantidad de trabajadores)
10. Resolución del Tribunal de Fiscalización Laboral N° 0311-2025-SUNAFIL/TFL (Procedimiento disciplinario para sanciones distintas al despido)

# ➤ I. RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 002-2025-SUNAFIL/TFL.

**MATERIA:** *Aplicación del numeral 48.1.C del artículo 48.1 del RLGIT*

## PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

El Tribunal de la Sunafil indica que, son fundamentos de nuestro sistema jurídico la protección de la vida, la dignidad y el trabajo, motivo por el que la protección de la integridad y seguridad de las personas merece la mayor atención del Sistema de Inspección del Trabajo. Por ello, cuando ocurre un accidente de trabajo con consecuencia mortal, la respuesta administrativa laboral debe considerar la materialización de estos ejes rectores.

De ahí que tales comportamientos, no deseados para el orden constitucional en el ámbito laboral, conlleven niveles de imposición de sanciones administrativas severamente agravadas, ya que para el cálculo de una multa por esta infracción se contempla al total de los trabajadores del sujeto inspeccionado, conforme se aprecia de la redacción del artículo 48, numeral 48.1-C del RLGIT.

El motivo de la elevación de la multa se funda en el interés protector del Estado, que por medio del contenido de sus normas punitivas administrativas busca hacer eficaz los derechos fundamentales en el trabajo. Con ese objetivo, la normativa del Sistema de Inspección del Trabajo ha dispuesto una gama de sanciones agravadas, entre ellas el fallecimiento de un trabajador en su centro de labores.

Ahora bien, cuando el incumplimiento referido se da en el contexto de la subcontratación y se pretenda extender esta fórmula de incremento de punición a través del recurso al total de trabajadores en la planilla, el recargo en la multa a ser impuesta contra la administrada por un defecto en la coordinación preventiva con la empresa contratista no resulta justificado ni en la razonabilidad ni en la proporcionalidad, rectores del procedimiento administrativo sancionador. Por ello, se exigirá una motivación del cual permita identificar el contexto y el modo en que se desarrolló la relación entre la empresa principal y la contratista, a efectos de determinar los siguientes supuestos, para aplicar las normas involucradas con arreglo a los principios de legalidad, tipicidad y razonabilidad:

- i) **Sub contratación íntegra sin confluencia de trabajadores de la empresa principal:** Cuando el destaque de trabajadores hacia la empresa principal es íntegro y la actividad de estos no confluye con los trabajadores directos de la empresa principal, la responsabilidad en materia de seguridad y salud en el trabajo con la multa agravada contenida en el numeral 48.1-C del artículo 48 del RLGIT recaerá directamente en la empresa contratista. Este reproche administrativo hacia esta última no debe ser confundida con la que incumbe a la empresa principal. En este escenario, la responsabilidad administrativa de la empresa principal resultará válidamente determinada siempre que se acredite que su incumplimiento en el deber de coordinación y/o vigilancia en materia de seguridad y salud en el trabajo ocasionó (fue nexos causal) del accidente de trabajo- materia del reproche administrativo-. En cuyo caso, la determinación del quantum de la sanción dependerá de la naturaleza del incumplimiento y de la evaluación del nivel de riesgo derivado de la falta de coordinación, pero sin el agravamiento que contiene el numeral 48.1-C del artículo 48 del RLGIT.

**ii) ii) Sub contratación parcial con confluencia de trabajadores de la empresa principal:** Cuando los trabajadores de la empresa contratista, que funge de empleador directo o formal, concurren con la planilla de la empresa principal realizando labores semejantes, se configura un escenario de responsabilidad compartida en materia de seguridad y salud en el trabajo. En esta situación, plantea que la confluencia de ambos trabajadores (de la contratista y principal) al compartir el mismo entorno de trabajo y ejecutar labores semejantes, genera un riesgo compartido. Por tanto, de haberse determinado que el incumplimiento a la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa principal fue nexo causal del accidente reprochado, corresponderá la determinación de la responsabilidad administrativa y para el quantum de la misma se debe observar el agravamiento punitivo contenido en el numeral 48.1-C del artículo 48 del RLGIT, es decir, considerando el universo de trabajadores afectados al que corresponde a la planilla de la principal.

## ➤ 2. CASACIÓN LABORAL N° 8647-2024-PUNO EMITIDA POR LA CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL

**MATERIA:** Corte Suprema precisa que el incumplimiento de metas trazadas para un puesto de trabajo no justifica un despido por falta grave.

### ANTECEDENTES:

- **Cuestión litigiosa:** Determinar si se corresponde imputar el inciso a) del artículo 25 de LPCL, por un supuesto incumplimiento de obligaciones de trabajo al no haber cumplido el recurrente con los objetivos trazados para el puesto de trabajo.
- Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante contra la sentencia de vista que revoca la sentencia de primera instancia, y reformándola declara infundada la demanda.
- Se declara fundado el recurso de casación.

### SUMILLA:

Se verifica que la Sala aplica indebidamente el inciso a) del artículo 25 de LPCL cuando concluye que está acreditado que el demandante incumplió con sus obligaciones de trabajo, al no haber obtenido el porcentaje mayor o igual al 75% y al encontrarse en el último decil, pese a que su empleador le notificó en reiteradas ocasiones dicho incumplimiento; sin considerar que dicho supuesto se encuentra regulado en una norma específica como es el inciso 3) del artículo 23 de la LPCL que debió ser aplicado a la relación fáctica establecida y no el inciso a) del artículo 25 de la LPCL.

### PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Corte Suprema sostiene que, la parte demandada incurrió en vulneración del principio de tipicidad al imputar una conducta reprochable que no calza con el supuesto de la norma legal. Indica que no se vulneró el literal a) del artículo 25 de la LPCL, puesto que, la conducta imputada no reviste especial gravedad y no es dolosa, toda vez que, el recurrente si cumplió con sus funciones a cabalidad; si bien no alcanzó el mínimo de 75% no quiere decir que actuase intencionalmente o con dolo. En ese sentido, advierte que el ad quem aplica indebidamente el literal a) del artículo 25 de la LPCL, pues los hechos que supuestamente configuran la comisión de una falta grave, en realidad constituirían una causa justa de despido relacionada con la capacidad del trabajador, más no con su conducta.



### ➤ 3. CASACIÓN LABORAL N° 17739-2022-LIMA EMITIDA POR LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA.

**MATERIA:** *Daño emocional a clientes es causal de despido por falta grave.*

#### ANTECEDENTES:

- **Cuestión litigiosa:** Determinar si se respetó el debido procedimiento respecto a una falta grave por daño emocional a los clientes de la empresa.
- Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia de vista que revocó la sentencia de primera instancia que declaró infundada la pretensión de indemnización por despido arbitrario, y reformándola declararon fundada esta pretensión y confirmaron lo demás.
- Se declara fundado el recurso de casación interpuesto por la demandada.

#### SUMILLA:

Se encuentra acreditado que la demandante cometió una falta grave, lo cual originó que se inicie un procedimiento disciplinario dentro de un plazo razonable, se siguió el procedimiento de despido contemplado en el artículo 31 del Decreto Supremo 003-97-TR, y, al existir la causa justa que amerita el despido de la demandante, no corresponde amparar la pretensión de indemnización por despido arbitrario.

### PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

En el presente caso la Corte Suprema valida la posibilidad de despedir por falta grave a un trabajador que afecte la integridad emocional de un cliente de la empresa; de manera concreta, se trata de los actos de violencia verbal y maltrato psicológico que realiza una profesora contra sus alumnos durante un viaje escolar pedagógico. La Corte Suprema corrobora que la docente incurrió en falta grave al afectar la integridad emocional de los menores (integridad superior del niño).

Respecto a los argumentos de la recurrente referidos al despido arbitrario, sostiene que la demandada tomó la decisión de despedirla con antelación a la imputación de las faltas graves. La Corte Suprema verifica que la recurrente fue cesada de manera objetiva con respeto de la Ley, pues, se le otorgó por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos imputados, respetando además el principio de inmediatez.

## ➤ 4. CASACIÓN LABORAL N° 4574-2024-PASCO EMITIDA POR LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA.

***MATERIA: La aplicación del test de alcoholemia fuera del horario de trabajo, no justifica despido si no afecta el desempeño del trabajador.***

### ANTECEDENTES:

- **Cuestión litigiosa:** Determinar si la evaluación del grado de alcohol ingerido por el recurrente en horario de descanso, amerita la configuración de una falta grave.
- Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandante contra la sentencia de vista que confirmó la sentencia apelada, que declaró infundada la demanda.
- Se declara fundado el recurso de casación.

### SUMILLA:

En el caso concreto, se configuró un despido fraudulento porque se advierte que la empresa demandada actuó con ánimo perverso al imputar al demandante las faltas graves de los literales a) y e) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, relativos a la inobservancia del Reglamento Interno de la Empresa y la concurrencia en estado de embriaguez, sin embargo, dichas faltas no se configuran en este caso.

### PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

En el presente caso la Corte Suprema verifica que el recurrente no ingresó a su turno de trabajo bajo efectos del alcohol, ni tampoco, se encontró realizando sus funciones bajo efecto del alcohol en turno anterior; sino más bien, es la demandada quien ingresó a la habitación del recurrente en horario de descanso para tomarle el test de alcoholemia, el cual arroja positivo.

Frente a ello, la Corte Suprema concluye que la Sala Superior incurrió en interpretación errónea del inciso e) del artículo 25 del D.L. 728, el cual establece como falta grave: “La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad”, puesto que, como se ha fundamentado, en este caso, no está probado que el demandante concurrió a trabajar bajo los efectos de alcohol, sino que el incidente ocurrió durante el horario de descanso, y tampoco demostró que el demandante, en rigor, se encuentre en estado de embriaguez, sino que conforme a los resultados de la prueba etílica, arrojó un periodo subclínico el cual no se considera ebriedad; y, en tercer lugar, no se acreditó que la conducta del demandante de haber ingerido una bebida casera que incluía alcohol, revista excepcional gravedad puesto que el demandante se encontraba en su horario de descanso y no estaba trabajando u operando maquinaria, por tanto, no probó que exista riesgo ni perjuicio generado debido al puesto de trabajo o función del demandante.

## ➤ 5. CASACIÓN LABORAL N° 6326-2023-LIMA EMITIDA POR LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA.

**MATERIA:** Corte Suprema exige análisis de funciones, cargo y tiempo de servicios para determinar una homologación salarial.

### ANTECEDENTES:

**Cuestión litigiosa:** Determinar si es suficiente que cuando el recurrente y el homologo tengan el mismo cargo, le asiste la homologación de remuneración.

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada contra la sentencia de vista que confirmó la sentencia de primera instancia que declara fundada en parte la demanda.

Se declara fundado el recurso de casación.

### SUMILLA:

Para establecer si le corresponde al demandante la homologación de remuneraciones, se debe analizar el tiempo de servicios, el nivel o cargo y las funciones que realiza el trabajador con el cual se pretende homologar, pues de existir diferencias, no se estimará la homologación.

### PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Corte Suprema señala que, para determinar una homologación de remuneraciones no basta que el recurrente y el homologo tengan el mismo cargo de Profesional IV; sino que, debe realizarse un análisis comparativa, en la que se disgregue de manera clara y precisa si durante todo el periodo objeto de reclamo, el accionante ha desempeñado funciones similares al homologo. Por lo cual, se requiere un análisis comparativo, debiendo considerarse a factores como la trayectoria laboral, cargos, antigüedad de los mismos, las funciones realizadas, entre otros.

En ese sentido, la Corte Suprema precisa que no resulta suficiente considerar que por el solo hecho de que la demandada no haya justificado de forma objetiva y razonable la remuneración percibida por el demandante y el homólogo, le corresponda el reintegro remunerativo. Además, precisa que en el presente caso no se configura ninguna acción de discriminación y menos un trato desigual, pues, la remuneración del recurrente se estableció considerando las escalas las escalas remunerativas se encuentran establecidas en el Decreto Supremo número 074-2002-EF.

## ➤ 6. CASACIÓN LABORAL N° 1111-2021-LIMA EMITIDA POR LA CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA.

***Materia: El incumplimiento de funciones inherentes al cargo configura falta grave al afectar la buena fe laboral.***

### ANTECEDENTES:

- **Cuestión litigiosa:** Determinar si configura falta grave el incumplimiento de funciones a pesar de que no se genere perjuicio económico.
- Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada contra la sentencia de vista que confirmó la sentencia de primera instancia, que declaró fundada la demanda.
- Se declaró fundado el recurso de casación.

### SUMILLA:

La falta grave de incumplimiento de obligaciones labores no tiene un alcance genérico que engloba a las otras faltas descritas en el artículo 25 inciso a del Decreto Supremo 003-97-TR, sino específico sobre las funciones que se desprenden del puesto o cargo del trabajador, las cuales, pueden estar previstas en cualquier fuente (contrato, documentos de gestión u otras) que sean de conocimiento del trabajador.

### PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Corte Suprema señala que, la Sala Superior ha interpretado erróneamente el artículo 25 inciso “a” de la LPCL, pues, ha supeditado la configuración de la citada falta grave a la probanza del perjuicio económico que habría generado la conducta del demandante en el empleador recurrente, cuando lo único que exige dicha norma es que exista un incumplimiento de las obligaciones laborales por parte del trabajador, lo cual, se ha producido en el caso de autos cuando el actor no ha cumplido con verificar que la información contenida en las planillas de cuadratura sea correcta y válida, a pesar de ser la máxima autoridad de la agencia bancaria.

La Corte Suprema establece que la falta grave imputada comprende tres supuestos: a) El incumplimiento de obligaciones de trabajo, b) La desobediencia del trabajador y c) la paralización intempestiva de labores. De acuerdo a los términos del recurso de casación, el supuesto que se ha invocado para despedir al actor consiste en el incumplimiento de obligaciones de trabajo, el cual, conforme se desprende del artículo 25 inciso “a” de la LCPL, implica la concurrencia de dos factores: (i) El incumplimiento mismo y (ii) El quebrantamiento de la buena fe laboral.

Asimismo, respecto a lo alegado por la Sala Laboral, que considera que la conducta imputada no se encuentra en el MOF, y que la misma no ha generado perjuicio económico. La Corte Suprema establece que si bien la falta grave del artículo 25 inciso a de la LPCL se configura cuando el trabajador incumple las obligaciones que la entidad ha previsto para el cargo o puesto por el cual ha sido contratado, lo cierto es que ello no implica que estas se limiten únicamente a las establecidas en el documento de gestión interna del empleador demandado y, tampoco, resulta indispensable que la conducta haya generado un perjuicio económico.



## ➤ 7. CASACIÓN LABORAL N° 6329-2023-LIMA EMITIDA POR LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA.

**MATERIA:** Corte Suprema desarrolla la reparación por daño moral.

### ANTECEDENTES:

- **Cuestión litigiosa:** Determinar la alícuota que corresponde cuando la empresa realice más de una actividad de las comprendidas en el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 892.
- Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante contra la sentencia de vista que confirmó en parte la sentencia de primera instancia, que declaró fundada en parte la demanda, y reformándola declaró infundada la demanda.
- Se declaró infundado el recurso de casación.

### SUMILLA:

El daño moral es aquel que afecta el aspecto sentimental o autoestima del dañado, es el llamado “dolor interno” por la lesión o sentimiento socialmente dignos y legítimos.

### PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

En el presente caso, la recurrente demanda indemnización por daños y perjuicios en la modalidad de daño moral y lucro cesante, alega que en un proceso anterior ya se le otorgó indemnización por despido arbitrario, por tanto, ya se configuró el elemento de la responsabilidad civil antijuricidad. Al respecto la Corte Suprema señala que, si bien la empresa demandada ha despedido al demandante de forma arbitraria, lo que constituye una vulneración de los derechos laborales del demandante y se enmarca en una conducta antijurídica; sin embargo, además que en dicho proceso judicial, signado en el expediente N° 00352-2010, se ordenó el pago de una indemnización por despido arbitrario, establecido conforme al artículo 38° del Decreto Supremo número 003-TR, también se tiene que el actor no ha logrado acreditar en el presente proceso ese menoscabo del estado de ánimo que subsigue a la comisión de un hecho antijurídico.

Asimismo, señala que el único medio probatorio aportado por la parte demandante con el que pretende acreditar el daño moral que reclama es un Informe Psicológico de fecha julio de dos mil dieciocho, es decir después de ocho años del cese (el cual fue el trece de enero de dos mil diez); documento en el que, como ha sido analizado por la instancia de mérito, no se acredita el daño moral que reclama la parte actora como consecuencia del despido arbitrario. En ese sentido, en la sentencia emitida por la Sala Superior, no se verifica la infracción normativa del artículo 1322° del Código Civil.

## ➤ 8. CASACIÓN LABORAL N° 13391-2021-AREQUIPA EMITIDA POR LA CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA.

**MATERIA:** *Parámetros para cuantificar el daño moral en un accidente de trabajo*

### ANTECEDENTES:

- **Cuestión litigiosa:** Determinar el quantum indemnizatorio del daño moral por un accidente de trabajo.
- Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante contra la sentencia de vista que confirma la sentencia de primera instancia que declaró fundada en parte la demandada y, modificó el monto correspondiente a la indemnización por daño moral.
- Se declaró fundado el recurso de casación.

### SUMILLA:

La indemnización por daño moral no debe ser comprendida como una indemnización simbólica o insignificante; empero, tampoco puede representar una indemnización enriquecedora, ni una indemnización arbitraria; sino que esta debe reflejar la idea de justicia y equidad que este tipo de indemnización busca consagrar.

### PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

En el presente caso, la sentencia de vista modifica el monto otorgado por indemnización por daño moral, reduciéndolo de S/. 150,000.00 Soles a S/. 60,000.00 Soles. Al respecto, la Corte Suprema establece parámetros de cuantificación cuando el daño no pueda ser probado en su monto preciso, señala que una valoración equitativa no puede constituir una simple indemnización simbólica, tampoco puede representar un enriquecimiento en la víctima, ni menos significar una indemnización arbitraria.

Por lo que, se han de considerar los siguientes parámetros para su cuantificación, que son: las circunstancias personales de la víctima, la gravedad del daño causado, la identificación del daño como consecuencia de un hecho culposo o doloso del agente.

Por tanto, encontrando en el presente caso como circunstancias personales de la víctima las siguientes: el demandante tenía 31 años a la fecha del accidente, cuenta con carga familiar (cónyuge e hijos, quienes se encuentran en edad escolar), en cuanto al estado anímico producto del evento dañoso, es decir la sensación emocional o sentimental, según informe psicológico, se ha concluido que cuenta con un estrés postraumático, con signos de vulnerabilidad por el daño físico sufrido y evidencia afectación emocional que incide en su integridad mental y funcionamiento psicosocial.

En relación a la gravedad del daño causado, el accidente de trabajo trajo como consecuencia que el demandante pierda la movilidad total de sus miembros inferiores, tiene como diagnóstico fractura torácica y paraplejia; es decir, cuenta con una incapacidad total permanente.

Asimismo, respecto a la identificación del daño si este fue por culpa o por dolo, se ha determinado que la responsabilidad civil contractual de la demandando o el agente fue por culpa inexcusable. Por lo expuesto, la Corte Suprema decide modificar la suma otorgada en la instancia de mérito, y otorga la suma de S/. 170,000.00 Soles.

## ➤ 9. RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL N° 280-2025-SUNAFIL/TFL

**MATERIA:** *Criterio para cuantificar cálculo de multa cuando no se proporcionó información sobre la cantidad de trabajadores.*

### ANTECEDENTES:

- **Cuestión litigiosa:** Determinar el cálculo de una multa cuando no se proporcionó información sobre la cantidad de trabajadores.
- Se trata del recurso de revisión interpuesto por la parte administrada contra la Resolución de Intendencia que declaró infundado el recurso de apelación y, confirmo la sanción interpuesta por la Sub Intendencia.
- Se declaró fundado el recurso de revisión.

### PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

En el presente caso, la Autoridad Administrativa interpuso sanción económica al administrado por la comisión de dos (02) infracciones muy graves a la labor inspectiva, por la negativa a cumplir los requerimientos de información. En ese sentido, al no haberse proporcionado información sobre la cantidad de trabajadores de una región específica, el Sunafil multó considerando a todo el personal a nivel nacional.

El TFL sostiene que, si bien el número de trabajadores afectados es un criterio general para graduar las sanciones (art. 38, Ley N° 28806), debe entenderse que dicho número abarca a aquellos que son desprovistos de las normas sociolaborales que la Inspección logre identificar, dependiendo del caso en concreto. Por tanto, la administración debe cumplir con determinar de manera lógica y demostrable qué trabajadores son quienes se ven afectados por el comportamiento antijurídico del administrado (conforme con la infracción concreta que esté siendo investigada). La falta de una correcta delimitación vulnera el derecho de defensa, los principios de razonabilidad y proporcionalidad, y evidencia una falta de motivación para la imposición de las multas.

Si bien el numeral 48.1-B del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, establece que la multa se imputara en base a la totalidad de trabajadores, esta normativa esta referida a supuestos específicos previstos en la norma, se aplican criterios predeterminados respecto a la cantidad de trabajadores afectados para el cálculo de la multa.

Aunado a ello, el TFL cita la Resolución de Sala Plena N° 012-2024-SUNAFIL/TFL, ya se había fijado como precedente de observancia obligatoria que, para la imposición de una sanción no debería efectuarse una lectura muy superficial de la información disponible por la interoperatividad institucional. Por ello, si previamente no se ha identificado a los trabajadores afectados, no se puede presumir que estos existan sólo en base a información genérica de alguna plataforma informática, como es el caso de la planilla electrónica. Por tanto, amparándole el derecho del recurrente, declara fundado el recurso de revisión y en consecuencia dispone la Nulidad de la Resolución de Sub Intendencia.

## ➤ 10. CASACIÓN LABORAL N° 0311-2025-SUNAFIL/TFL-PRIMERA SALA.

**MATERIA:** *Sunafil precisa criterio crucial para las empresas, respecto a los procedimientos disciplinarios para sanciones distintas al despido.*

### ANTECEDENTES:

- **Cuestión litigiosa:** Precisar el procedimiento disciplinario para sanciones distintas al despido.
- Se trata del recurso de revisión interpuesto por la parte administrada contra la Resolución de Intendencia que declaro fundado el recurso de apelación y, revoco la resolución apelada.
- Se declaró fundado en parte el recurso de casación.

### PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

En el presente caso, la Autoridad Administrativa interpuso sanción contra el administrado porque interpuso amonestación escrita a un trabajador sin haberle notificado previamente la imputación de la falta y tampoco le otorgó un plazo razonable para efectuar sus descargos y/o justificar su incumplimiento.

Al respecto el TFL indica que, el debido proceso aplica a todo procedimiento disciplinario privado. Por ello, citando al Tribunal Constitucional y la Corte Suprema, el TFL indica que el respeto del derecho de defensa, la comunicación previa de la falta, el derecho a la prueba y un plazo razonable para los descargos, son garantías que deben respetarse también en los procedimientos disciplinarios distintos al despido.

Asimismo, cita la Resolución de Sala Plena N° 002-2023-SUNAFIL/TFL, en el cual se estableció como precedente de observancia obligatoria, que es preciso establecer la existencia de actos de hostilidad cuando se despliegan medidas disciplinarias contra trabajadores sin seguir un debido procedimiento que cumpla con los derechos de defensa, al debido proceso o a la prueba.

En ese sentido, respecto a los argumentos relacionados a que la norma no prevé procedimiento para imponer una sanción de amonestación y que no hubo comunicación sobre el cese de actos de hostilidad. El TFL indica que la exigencia de cursar una carta de cese de actos de forma previa, es un requisito procesal que no aplica al procedimiento sancionador, sino que es aplicable cuando el trabajador elige invocar el cese de actos en la vía judicial, lo que no ocurrió en el presente caso. Respecto al hecho que no exista procedimiento escrito en la norma para casos de sanciones disciplinarias distintas al despido, no quiere decir que la impugnante pueda válidamente imponer sanciones de este tipo sin garantizar el derecho de defensa y debido proceso de sus trabajadores, que están positivizados en el Constitución y demás normas laborales.



Cualquier duda o comentario que tenga en relación a la jurisprudencia que hemos resumido en esta presentación, agradeceremos nos las hagan llegar a la siguiente dirección electrónica: [estudio@gydabogados.com](mailto:estudio@gydabogados.com)

Elaboraron este informe:



Ambar Paz  
Asociada



Blas Aguilar  
Asistente