

La sanción de una falta flagrante no requiere de un procedimiento disciplinario previo

Resolución N° 670-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

ANTECEDENTES



El inspector de trabajo propuso una infracción al empleador en materia de relaciones laborales por incurrir en actos de hostilidad laboral porque no permitió a la trabajadora ejercer su derecho de defensa.

Al respecto, el empleador sostuvo que la trabajadora fue sancionada debido a que esta se negó a participar en las sesiones y evaluaciones de desempeño, puesto que no le permitieron grabar el contenido al ser este de carácter confidencial. En ese sentido, ante la reiterada negativa de la trabajadora de participar, el empleador le solicitó que explicara las razones y corrigiera su conducta; sin embargo, la trabajadora no enmendó su conducta.

CRITERIO DEL TFL

El TFL declaró fundado en parte el recurso de revisión interpuesto por el empleador, señalando que existió una falta flagrante que fue imputada por el empleador el mismo día de ocurrida. Asimismo, el TFL valoró que la empresa permitió a la trabajadora adoptar los mecanismos necesarios para evitar incurrir en los incumplimientos atribuidos (e.g. permitir a la trabajadora manifestar el motivo de su negativa y solicitarle que enmiende su conducta); sin embargo, la trabajadora no obedeció, lo cual dio lugar a la comisión de una falta flagrante.



En ese sentido, el TFL advierte que el proceder del empleador no supuso un acto de hostilidad debido a que la imputación de las faltas laborales flagrantes no requiere previamente del ejercicio de derecho de defensa del trabajador.

CONTACTOS



Cristina
Oviedo



Brian
Ávalos