



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 412-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 495-2021-SUNAFIL/IRE-ICA

PROCEDENCIA : INTENDENCIA REGIONAL DE ICA

IMPUGNANTE : SHOUGANG HIERRO PERU S.A.A.

ACTO IMPUGNADO : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 132-2022-SUNAFIL/IRE-ICA

MATERIA : RELACIONES LABORALES

Sumilla: Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por SHOUGANG HIERRO PERU S.A.A., en contra de la Resolución de Intendencia N° 132-2022-SUNAFIL/IRE-ICA, de fecha 30 de octubre de 2022.

Lima, 26 de abril de 2024

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por SHOUGANG HIERRO PERU S.A.A., (en adelante, **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 132-2022-SUNAFIL/IRE-ICA de fecha 30 de octubre de 2022 (en adelante, **la resolución impugnada**) expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

CONSIDERANDO:

I. ANTECEDENTES

- 1.1.** Mediante Orden de Inspección N° 1720-2021-SUNAFIL/IRE-ICA, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral¹. Las actuaciones inspectivas culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 674-2021-SUNAFIL/IRE-ICA (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante, por la comisión de una (01) infracción muy grave en materia de relaciones laborales, por los actos de hostilidad que afectó la dignidad del trabajador; en mérito a la denuncia presentada por el Secretario General del Sindicato de Obreros Mineros de Shougang Hierro Perú y Anexos, por supuestos actos de hostilidad.

¹ Se verificó el cumplimiento sobre la siguiente materia: Hostigamiento y actos de hostilidad (Sub materia: Otros hostigamientos).

- 1.2. Mediante Imputación de Cargos N° 497-2021-SUNAFIL/IRE-SIAI-ICA, de fecha 05 de noviembre de 2021, notificada el 08 de noviembre de 2021, se dio inicio a la etapa instructiva, remitiéndose el Acta de Infracción y otorgándose un plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de los descargos, de conformidad con lo señalado en el literal e) del numeral 53.2 del artículo 53 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo – Decreto Supremo N° 019-2006-TR (en adelante, **el RLGIT**).
- 1.3. De conformidad con el literal g) del numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 505-2021-SUNAFIL/IRE-SIAI-ICA, de fecha 27 de noviembre de 2021 (en adelante, el **Informe Final**), que determinó la existencia de la conducta infractora imputada a la impugnante, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador. Por lo cual procedió a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución de la Intendencia Regional de Ica, la que mediante la Resolución de Sub Intendencia N° 411-2022-SUNAFIL/IRE-SISA-ICA, de fecha 04 de agosto de 2022, notificada el 08 de agosto de 2022, multó a la impugnante por la suma de S/ 11,572.00, por haber incurrido en la siguiente infracción:
- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por los actos de hostilidad en contra del trabajador Julio Simón Durand Guillén, actos en contra de su dignidad, actos de intimidación para realizar funciones por debajo de su nivel a los que normalmente realizaba, tipificada en el numeral 25.14 del artículo 25 del RLGIT.
- 1.4. Con fecha 31 de agosto de 2022, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 411-2022-SUNAFIL/IRE-SISA-ICA, argumentando lo siguiente:
- i. Refieren que el Gobierno Regional de Ica, a la fecha no ha concretado la transferencia de competencias en materia de fiscalización inspectiva y potestad sancionadora a la SUNAFIL, dispuesta a través de la Resolución Ministerial N° 257-2014-TR, y siendo ello así, la Intendencia Regional de Ica, ha causado intromisión en la misma, pues ha obviado que carece de competencia en el presente proceso administrativo, vicio que afecta todo lo actuado, toda vez que la competencia es uno de los requisitos de validez del acto administrativo, pues este debe ser emitido por el órgano facultado en razón de materia, territorio, grado, tiempo o cuantía, a través de la autoridad regularmente nominada al momento de su dictado.
 - ii. Alegan que, la SUNAFIL, al haber iniciado el proceso sancionador, ha afectado el principio de legalidad, pues no observó que carece de competencia en materia de inspección de trabajo y en competencia administrativa sancionadora en la región Ica.
 - iii. Cuestionan que, los inspectores comisionados pretenden establecer que el mérito del contenido de la carta del 24 de agosto de 2021 constituye un acto de hostilidad; sin embargo, ningún extremo del contenido de esta era perjudicial al trabajador o intimidatoria, asimismo, señalan que no se llegó a materializar cómo los inspectores lo han verificado.
 - iv. Manifiestan que, no se llegó a materializar ninguna ejecución de un trabajo con funciones de menor rango o nivel, pues incluso en la misma carta del 24 de agosto de 2021, en su anexo de funciones, el trabajador mantenía el mismo título de puesto de trabajo, por lo que, en el supuesto negado que lo indicado por los inspectores de trabajo, respecto a un puesto de menor rango o nivel haya sido así,



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 412-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

nunca hubo materialización de dicho acto, es decir, no existió perjuicio alguno que afectara al trabajador.

- v. Solicitan que se valore este hecho, cuando han sido los propios inspectores de trabajo quienes han dado fe que, el puesto que desempeña el señor Julio Durand Guillen, actualmente es correcto, únicamente poniendo en cuestionamiento si la carta del 24 de agosto de 2021, constituye un acto intimidatorio, lo cual han sustentado que no constituye un acto intimidatorio al simplemente hacer referencia a un derecho que la ley atribuye al empleador, es decir, poder calificar una conducta como falta grave, causal de despido.

1.5. Mediante Resolución de Intendencia N° 132-2022-SUNAFIL/IRE-ICA, de fecha 30 de octubre de 2022², la Intendencia Regional de Ica declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, por considerar los siguientes puntos:

- i. Respecto a la competencia de la Intendencia Regional de Ica, como se evidencia en la Resolución N° 257-2014-TR, esta sostiene con precisión la fecha de inicio para el ejercicio de las competencias inspectivas y sancionadoras de SUNAFIL, la misma que no se encuentra supeditada a la realización de transferencia alguna, así como también ha establecido la fecha en que la Intendencia Regional de Ica, asume competencia y no como quiere hacer ver la inspeccionada.
- ii. Aunado a ello, mediante Resolución Ministerial N° 069-2019-TR, publicada en el Diario Oficial El Peruano, el 03 de marzo de 2019, se estableció el proceso de transferencia temporal de competencia, funciones, personal y acervo documentario de los Gobiernos Regionales del Callao, Lima, Pasco, Áncash, Madre de Dios, Cajamarca, Ica y Lambayeque a la SUNAFIL, en el marco del artículo 4 de la Ley N° 30814, Ley de Fortalecimiento del Sistema de Inspección de Trabajo, estableciéndose el 02 de diciembre de 2019 como fecha de inicio del ejercicio de competencias en materia de fiscalización inspectiva y potestad sancionadora de la SUNAFIL, en el ámbito territorial del Gobierno Regional de Ica.
- iii. Por los preceptos normativos en alusión, se tiene en evidencia que la Intendencia Regional de Ica es competente, dentro del ámbito territorial de la Región Ica, de modo tal que puede fiscalizar y sancionar infracciones en materia sociolaboral y de labor inspectiva, así como por infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- iv. Respecto a la determinación de los actos que afectan la dignidad del trabajador, de los hechos constatados por los inspectores comisionados, concordantes con los

² Notificada a la impugnante el 02 de noviembre de 2022.

documentos obrantes en el expediente inspectivo, se tiene que la inspeccionada, ordenó al trabajador que tendría que asistir a una inducción y capacitación a efectos de que desempeñe en un puesto de trabajo que tenía actividades diferentes a las que venía realizando normalmente, precisando también que la efectividad de dichas funciones sería a partir del 25 de agosto de 2021, y si hay negativa a concurrir a su trabajo, bajo estas condiciones, se le considerara falta injustificada, precisando además que dicha falta tendría consecuencias, reservándose el derecho a aplicar causa grave de despido.

- v. Que, dicha situación ha caído en la vulneración del derecho a la dignidad del trabajador, toda vez que el inspeccionado lo coaccionó, intimidándolo a realizar capacitaciones e inducciones para realizar funciones en un puesto diferente, de menor nivel, es decir estas funciones al ser de un ayudante o de apoyo son funciones consideradas de menor rango a comparación a las que realizaba normalmente, hecho que afectó los derechos constitucionales del trabajador como a la dignidad que posee todo trabajador.
- vi. En esa línea se advierte que los días 25, 26, 27, 28, 29, 31 de agosto y 01 de septiembre de 2021, en los que el trabajador no realizó su labor normalmente como operador casa control embarque, en el área de embarque y transferencia, se tiene más que evidenciado que se materializó el acto dañoso al trabajador que configura actos que mellan la dignidad de este último.
- vii. En efecto, ante la notificación de la carta notarial al trabajador afectado, que causa intimidación frente a las consecuencias que repercutiría de no asistir y participar de las capacitaciones e inducciones, a efectos de que ingrese a laborar a un puesto de trabajo que no es acorde a su categoría, tensionó al trabajador al punto de llegar a sufrir de ansiedad y estrés, demostrando el miedo de llegar a perder su trabajo.

1.6. Con fecha 23 de noviembre de 2022, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Ica, el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 132-2022-SUNAFIL/IRE-ICA.

1.7. La Intendencia Regional de Ica admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante MEMORANDUM-001207-2022-SUNAFIL/IRE-ICA, recibido el 29 de noviembre de 2022 por el Tribunal de Fiscalización Laboral.

II. DE LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

2.1. Mediante el artículo 1 de la Ley N° 29981³, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, **SUNAFIL**), disponiéndose en el artículo 7 de la misma Ley, que, para el cumplimiento de sus fines, la SUNAFIL contará dentro de su estructura orgánica con un Tribunal de Fiscalización Laboral.

³ “Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales
Artículo 1. Creación y finalidad

Créase la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), en adelante SUNAFIL, como organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias.”



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 412-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 2.2.** Asimismo, de conformidad con el artículo 15 de la Ley N° 29981⁴, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo⁵ (en adelante, **LGIT**), el artículo 17 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR⁶, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR⁷ (en adelante, **el Reglamento del Tribunal**), el Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión, constituyéndose en última instancia administrativa.

III. DEL RECURSO DE REVISIÓN

- 3.1.** El artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, **TUO de la LPAG**), establece que frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede la contradicción en la vía

⁴ "Ley N° 29981, **Artículo 15. Tribunal de Fiscalización Laboral**

El Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia.

El Tribunal constituye última instancia administrativa en los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión. Expide resoluciones que constituyen precedentes de observancia obligatoria que interpretan de modo expreso y con carácter general el sentido de la legislación bajo su competencia.
(...)"

⁵ "Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo

Artículo 41.- Atribución de competencias sancionadoras

(...)

El Tribunal de Fiscalización Laboral resuelve, con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los procedimientos sancionadores en los que se interponga recurso de revisión. Las causales para su admisión se establecen en el reglamento.

El pronunciamiento en segunda instancia o el expedido por el Tribunal de Fiscalización Laboral, según corresponda, agotan con su pronunciamiento la vía administrativa."

⁶ "Decreto Supremo N° 010-2022-TR, Reglamento de Organización y Funciones de SUNAFIL

Artículo 17.- Instancia Administrativa

El Tribunal constituye última instancia administrativa en los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión."

⁷ "Decreto Supremo N° 004-2017-TR. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral

Artículo 2.- Sobre el Tribunal

El Tribunal es un órgano colegiado que resuelve, con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los procedimientos sancionadores en los que proceda la interposición del recurso de revisión, según lo establecido en la Ley y el presente Reglamento. Sus resoluciones ponen fin a la vía administrativa.

El Tribunal tiene independencia técnica en la emisión de sus resoluciones y pronunciamientos, no estando sometido a mandato imperativo alguno.

Los pronunciamientos que así se determinen en Sala Plena del Tribunal constituyen precedentes administrativos de observancia obligatoria para todas las entidades conformantes del Sistema."

administrativa mediante recursos impugnativos, identificándose dentro de éstos al recurso de revisión, entre otros. A diferencia de los otros recursos establecidos en dicha Ley, para su interposición, el legislador debe de otorgarle esta facultad al administrado mediante una ley o decreto legislativo específico, siéndole aplicable los términos generales para los recursos impugnativos, esto es, que el término de su interposición y el plazo para su resolución -en días hábiles- es de quince (15) y treinta (30) días, respectivamente.

- 3.2. Así, el artículo 49 de la LGIT, modificado por el Decreto Legislativo N° 1499, define al recurso de revisión como un recurso administrativo del procedimiento administrativo sancionador con carácter excepcional, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos de que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral, estableciéndose en el artículo 55 del RLGIT, modificado por Decreto Supremo N° 016-2017 TR, que los requisitos de admisibilidad y procedencia se desarrollarían en el Reglamento del Tribunal.
- 3.3. El Reglamento del Tribunal establece que la finalidad del recurso de revisión es “la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral al caso concreto y la uniformidad de los pronunciamientos del Sistema. Se sustenta en la inaplicación, así como en la aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral, o en el apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal. El recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema que no son de competencia nacional, que sancionan las infracciones muy graves previstas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus normas modificatorias”⁸.
- 3.4. En ese sentido, es el mismo reglamento el que delimita la competencia del Tribunal a las infracciones muy graves previstas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus normas modificatorias, estableciéndose en el artículo 17 del Reglamento del Tribunal que se encuentra facultado para rectificar, integrar, excluir e interpretar la resolución emitida por la segunda instancia administrativa, debiendo motivar la realización de cualquiera de las acciones antes descritas.
- 3.5. En esta línea argumentativa, la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral comprende también la adecuación a la Constitución, a las leyes y al derecho, de conformidad con el principio de legalidad, que debe de caracterizar al comportamiento de las autoridades administrativas.

IV. DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN POR PARTE DE SHOUGANG HIERRO PERU S.A.A.

- 4.1. De la revisión de los actuados, se ha identificado que SHOUGANG HIERRO PERU S.A.A., presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 132-2022-SUNAFIL/IRE-ICA, que confirmó la sanción impuesta de S/ 11,572.00, por la comisión de una (01) infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.14 del artículo 25 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del día siguiente hábil de la notificación de la citada resolución; el 03 de noviembre de 2022.

⁸ Artículo 14 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2017-TR.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 412-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 4.2. Así, al haberse identificado que el recurso interpuesto por el solicitante cumple con los requisitos legales previstos en el Reglamento del Tribunal y en las normas antes citadas, corresponde analizar los argumentos planteados por SHOU GANG HIERRO PERU S.A.A.

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 23 de noviembre de 2022, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 132-2022-SUNAFIL/IRE-ICA, señalando los siguientes alegatos:

- i. Alegan la nulidad del acta de infracción, en tanto que, los inspectores de trabajo se han alejado de la LGIT y su RLGIT, así como de directivas emitidas por la SUNAFIL, lo cual justifica la nulidad del Acta de Infracción y su materialización en aplicación del TUO de la LPAG; en razón que, sus efectos implican la nulidad de aquellos actos administrativos sucesivos vinculados con ésta, tal como se advierte del artículo 13 de la normativa citada y del acápite b) del numeral 6.4.1.4) de la Versión 2 de la Directiva N° 001-2017-SUNAFIL/INII.
- ii. Respecto a la competencia de la Intendencia Regional de Ica para la fiscalización inspectiva y potestad sancionadora, manifiestan que lo determinado por el Intendente de Ica resulta lamentable. Esto debido a que ratifica la posición tomada por la autoridad de primera instancia, sin evaluar los fundamentos de sus descargos, más aún, señalan que, no se realiza ningún análisis jurídico de la Resolución Ministerial N° 257-2014-TR, que permita advertir si son competentes para la fiscalización inspectiva y potestad sancionadora en la Región de Ica.
- iii. Precisan que la Resolución Ministerial N° 257-2014-TR, dispuso aprobar el inicio del proceso de transferencia de competencias en materia de fiscalización inspectiva y potestad sancionadora del Gobierno Regional de Ica, a partir del 13 de diciembre de 2014, estableciéndose previamente que debía transferirse las competencias en materia de fiscalización inspectiva y potestad sancionadora del Gobierno Regional de Ica a SUNAFIL, lo que no ha ocurrido hasta la fecha.
- iv. No obstante, señalan que la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica, a la fecha no ha concretado la transferencia de competencias en materia de fiscalización inspectiva y potestad sancionadora a la SUNAFIL. En ese sentido, esta última no puede asignarse competencia, mientras estas aún no han sido transferidas, y al haber ejercido función inspectiva en la Región de Ica, ha causado intromisión en la misma, pues ha obviado que carece de competencia en el presente proceso administrativo, vicio que afecta todo lo actuado.

- v. Por tanto, refieren que, bajo la premisa de la SUNAFIL, respecto a que la Intendencia Regional de Ica habría asumido competencia desde el 13 de diciembre de 2014, se preguntan: ¿qué sentido tendría la Resolución Ejecutiva Regional N° 0021-2016-GORE-ICA/GR, de fecha 14 de enero de 2016?, que designa a los representantes del Gobierno Regional de Ica, para la conformación de la Comisión de Transferencia de competencias.
- vi. En tal sentido, señalan que al haberse iniciado el procedimiento sancionador, se ha vulnerado el principio de legalidad y por ende el principio del debido procedimiento administrativo, del cual deriva el principio constitucional del debido proceso.
- vii. Respecto a la competencia de los inspectores de trabajo para determinar actos de hostilidad, en tanto que, han actuado de manera ilegal, pues las funciones que les han sido asignadas por ley, no incluyen la potestad de determinar si han existido actos de hostilidad en una relación laboral, dado que la legislación laboral señala que su procedimiento y competencia se encuentran debidamente reguladas en el TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), lo cual es competencia de un juez laboral, quien tomará la decisión luego de un proceso judicial, de lo contrario, se estaría inaplicando el inciso 3) del artículo 139 de la Constitución Política del Perú.
- viii. Al respecto, el artículo 38 de la LPCL, señala que el trabajador que se considere hostilizado, bajo el supuesto de cualquiera de las causales indicadas en el artículo 30, puede optar por: accionar judicialmente y dar por concluida la relación laboral. Asimismo, precisan que, un requisito previo para que el trabajador opte por cualquiera de las dos opciones, es el emplazamiento por escrito que debe hacer el trabajador ante su empleador, a quien imputara el acto de hostilidad.
- ix. En ese sentido, refieren que, al haber excedido los inspectores comisionados de sus facultades, se transgrede el principio de legalidad y por ende el principio al debido proceso administrativo.
- x. Señalan que, se podría argumentar que los inspectores de trabajo están facultados para determinar los actos de hostilidad, dado que esta considera con infracción muy grave en materia de relaciones laborales, tal como lo advierte el numeral 25.14 del artículo 25 del RLGIT; sin embargo, precisan que los inspectores únicamente podrán proponer sanciones a los sujetos inspeccionados, siempre y cuando adviertan algunas de las causales previstas en el artículo 30 de la LPCL, y teniendo en cuenta previamente haber constatado que los trabajadores hayan emplazado al empleador por escrito el cese de actos de hostilidad.
- xi. Alegan que, en la resolución materia de impugnación no se aprecia un razonamiento lógico jurídico, que permita concluir que existen infracciones al RLGIT, pues su contenido es solo la transcripción del Acta de Infracción, esto es, que no emerge un análisis de los hechos verificados por el inspector de trabajo, y mucho menos se han evaluado debidamente sus descargos.
- xii. Manifiestan que, para calificar una conducta como un acto de hostilidad, se debe constatar el nivel de arbitrariedad; es decir, la falta de razonabilidad de la decisión del empleador sobre las condiciones de trabajo, con la finalidad de causar perjuicio al trabajador. Sin embargo, en el presente caso, no se llegó a materializar ninguna ejecución de un trabajo con funciones de menor rango o nivel, pues incluso en la misma carta del 24 de agosto de 2021, en su anexo de funciones, el trabajador mantenía el mismo título de puesto de trabajo, por lo que, en el supuesto negado que lo indicado por los inspectores de trabajo, respecto a un puesto de menor rango o nivel haya sido así, nunca



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 412-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

hubo materialización de dicho acto, es decir, no existió perjuicio alguno que afectara al trabajador.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Sobre los elementos constitutivos del acto de hostilidad

- 6.1** Con la finalidad de determinar si -en el presente caso- se ha producido la infracción que da origen a la sanción recurrida, esta Sala considera pertinente exponer algunos criterios sobre la configuración del acto de hostilidad, y cómo, a través de su comisión, se afecta la dignidad del trabajador.
- 6.2** Nuestro ordenamiento jurídico otorga primacía a la dignidad de la persona humana, toda vez que el artículo 1 de la Constitución Política del Perú de 1993 consagra “la defensa de la persona humana y el respeto a su dignidad son el fin supremo de la sociedad y el Estado”. Asimismo, en el ámbito laboral, el artículo 23 de la mencionada norma suprema establece “ninguna relación puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”. Además, el artículo 22 de nuestra norma fundamental establece al trabajo como un deber y un derecho y base del bienestar social y un medio de realización de la persona.
- 6.3** El artículo 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (en lo sucesivo, el **TUO LPCL**), establece que “Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador (...)”.
- 6.4** Respecto al *ius variandi* visto como un componente de la facultad directriz, de orden excepcional, a decir de Moreno Manglano y otros, éste consiste a modo de lista enunciativa en:
- “a) El poder de dirección, el cual contiene las facultades de organización (que versan sobre las órdenes e instrucciones generales o particulares, mediante las cuales se instrumenta la implementación de los recursos empresariales en orden a la consecución de sus objetivos) y de control de los trabajadores (que supone el empleo de los medios necesarios para comprobar que el trabajador ha cumplido sus obligaciones); b) El poder disciplinario (que se refiere a la facultad de sancionar, en caso de incumplimiento de obligaciones laborales, la cual se constituye como una especie de corolario de las facultades de organización y control); y, c) El poder de variación o *ius variandi*, el cual supone la posibilidad para el empresario de

actualizar los contenidos específicos de la prestación laboral de cada trabajador, conforme a las necesidades que impongan las circunstancias de la empresa, del propio puesto de trabajo o de los procedimientos técnicos aplicables; siendo estas características las que lo dotan de un carácter restrictivo⁹.”

- 6.5** En tal sentido, cuando los límites al *ius variandi* no son respetados nos encontramos ante un ejercicio abusivo y desnaturalizado del mismo, lo cual incide directamente en los derechos del trabajador, configurándose como actos de hostilidad.
- 6.6** Respecto al poder de dirección, Guillermo Boza señala que, este, puede ser amplio, hasta donde lo permitan la autonomía privada y la heteronomía estatal, en el sentido que comprende tanto funciones ordenadas, como de control y vigilancia, y de decisión sobre la organización de la empresa. Sin embargo, el poder del empresario no es absoluto, se encuentra sujeto a límites externos e internos. Los primeros son el conjunto de disposiciones de origen estatal y convencional -Constitución, ley, convenio colectivo, reglamento interno, e inclusive el propio contrato de trabajo- que establecen derechos para los trabajadores y obligaciones al empresario. En tal sentido, adolecen de nulidad las órdenes impartidas por el empresario que infrinjan dicha normativa. Los segundos límites exigen un ejercicio regular del poder de dirección. De un lado, quien dicta una orden al trabajador debe encontrarse legitimado para hacerlo. De otro lado, las órdenes impartidas no pueden ser abusivas; deben, por tanto, referirse al desarrollo de la actividad productiva, y no deben atentar contra la dignidad del trabajador¹⁰.
- 6.7** Por su parte, los actos de hostilidad son supuestos donde el empleador se excede en su facultad de dirección, así el artículo 30 del TUO LPCL señala que es un acto de hostilidad equiparable al despido: **“g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador”** (énfasis añadido).
- 6.8** Sobre el particular, de acuerdo con la doctrina¹¹, “los actos de hostilidad son los supuestos donde el empleador se excede en sus facultades de dirección y, por lo tanto, pueden ser controlados por los trabajadores. Al respecto, hay que señalar que sólo en determinados supuestos las modificaciones de las condiciones de trabajo puede ser materia de impugnación por parte de los trabajadores, y podrían calificar como actos de hostilidad en nuestro sistema jurídico”¹².
- 6.9** Por otro lado, Carlos Blancas cuando habla del acoso moral, refiere que la noción jurídica no está centrada en el daño psicológico, e incluso físico, que esta conducta produce al trabajador, como sucede en su concepción psicológica o psiquiátrica, sino en la naturaleza de los bienes jurídicos y derechos que ella lesiona, particularmente la dignidad e integridad moral y psíquica del trabajo¹³.
- 6.10** En ese contexto, el RLGIT establece en el numeral 25.14 de su artículo 25, que los actos de hostilidad, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el

⁹ Cfr. MOLERO MANGLANO, Carlos; SÁNCHEZ-CERVERA VALDÉS, José Manuel y otros. Manual de Derecho del Trabajo. 5ta. Edición. Navarra. Editorial Aranzadi. 2005, pp. 270-273.

¹⁰ BOZA PRO, Guillermo. Lecciones de Derecho del Trabajo. 1ra. Edición. Lima. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. 2011, pp. 129,130.

¹¹ TOYAMA, Jorge. El derecho individual del trabajo en el Perú, un enfoque teórico-práctico. Gaceta Jurídica, Lima, 2015, p. 251.

¹² TOYAMA, Jorge. El derecho individual del trabajo en el Perú, un enfoque teórico-práctico. Gaceta Jurídica, Lima, 2015, p. 251.

¹³ Blancas Bustamante C. (2007). El acoso moral en la relación de trabajo (1. ed.). Palestra Ed.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 412-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

ejercicio de sus derechos constitucionales, constituye una infracción muy grave en materia de relaciones laborales, la cual es pasible de sanción económica.

6.11 Cabe precisar que si bien toda relación laboral supone para el trabajador el cumplimiento de obligaciones y para el empleador, el derecho a normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes y sancionar la falta de acatamiento de las mismas, lo cual es traducido como el poder de dirección; empero, éste como cualquier otro derecho no es absoluto y arbitrario, sino que debe practicarse de acuerdo a ciertos parámetros, los cuales son: a) la sujeción a la ley (la Constitución, normas jurídicas y reglamentarias) y el **b) principio de razonabilidad que lo limita de tomar decisiones arbitrarias.**

6.12 Se trata, por tanto, de la comparación de dos intensidades o grados en la afectación de un derecho fundamental y de la legitimidad de la medida acatada en uso del poder de dirección. De esta manera, se advierte que todo acto de hostilidad implica un uso desmedido de la facultad de dirección, al cual se encuentra sujeto el trabajador, por la relación de subordinación-dependencia existente en el contrato laboral.

6.13 En el mismo sentido, la Corte Suprema de Justicia de la República, interpretando los alcances de la Casación N° 505-2012-LIMA, ha manifestado lo siguiente¹⁴:

"Se ha establecido sobre el elemento subjetivo del cese de acto de hostilidad invocado, "propósito de ocasionarle perjuicio al trabajador", que se satisface ofreciendo los indicios y medios de prueba idóneos que permitan advertir que el ejercicio de la facultad de dirección o *ius variandi* por parte del empleador no se ha sujetado a los límites que impone el principio de razonabilidad, sino que por el contrario haciendo uso abusivo del mismo menoscaban y denigran los derechos fundamentales de los trabajadores; lo que justifica la necesidad de exigir la acreditación de dicha"(énfasis añadido).

6.14 A propósito del concepto de razonabilidad, el Tribunal Constitucional lo ha definido como sigue¹⁵:

"Por virtud del principio de razonabilidad se exige que la medida restrictiva se justifique en la necesidad de preservar, proteger o promover un fin constitucionalmente valioso. Es la protección de fines constitucionalmente relevantes la que, en efecto, justifica una intervención estatal en el seno de los derechos fundamentales. Desde esta perspectiva, la restricción de un derecho fundamental satisface el principio de razonabilidad cada vez que esta persiga garantizar un fin legítimo y, además, de rango constitucional" (énfasis añadido).

¹⁴ Casación Laboral N° 25294-2018 LIMA NORTE.

¹⁵ Exp. 2235-2004-AA/TC, Fundamento 6, segundo párrafo.

Sobre los actos de hostilización en el caso materia de revisión

- 6.15** En el caso presente, esta Sala advierte que la imputación materia del presente procedimiento administrativo sancionador se constriñe en analizar si la impugnante, excediendo su poder de dirección, afectó la dignidad del trabajador Julio Simón Durand Guillén (Operario Casa Control Embarque), en razón de haberle ordenado mediante carta notarial de fecha 24 de agosto de 2021, que tendría que asistir a una inducción y capacitación a efectos de que se desempeñe en un puesto de trabajo de menor nivel, de ayudante o de apoyo, funciones consideradas de menor rango a comparación a las que realizaba normalmente, precisando también que la efectividad de dichas funciones sería a partir del 25 de agosto de 2021, y si hay negativa a concurrir a su trabajo, bajo estas condiciones, se le considerara falta injustificada, precisando además que dicha falta tendría consecuencias, reservándose el derecho a aplicar causa grave de despido.
- 6.16** Al respecto, los inspectores comisionados dejaron constancia en el numeral 4.21 de los hechos constatados del Acta de Infracción lo siguiente: “(...) se observa un condicionamiento y/o intimidación de parte del sujeto inspeccionado para que realice el trabajador funciones de menor rango o nivel, los mismos que si bien no se llegaron a realizar, se observa que existió el condicionamiento y/o intimidación, ya que el hecho de que en su programa de capacitación y evaluación, por el cambio o reestructuración en la gestión y organización de la empresa -lo que incluye el cambio de maquinarias en el área de embarque-, se considere que de no aprobar la evaluación del programa de capacitación, se le rebajen sus funciones a las de un ayudante o personal de apoyo en comparación a sus funciones que realizaba normalmente, que eran consideradas de un nivel superior, no es una causa que justifique tal acción, teniendo en cuenta que también existía la posibilidad de ser trasladado a otro puesto, con su misma categoría ocupacional y remuneración (...)”.
- 6.17** Por tanto, se advierte que dicha situación ha vulnerado el derecho a la dignidad del trabajador afectado, considerando que la impugnante condicionó al mismo a realizar capacitaciones e inducciones para realizar funciones en un puesto diferente, las que son de menor responsabilidad; es decir, estas funciones al ser de un ayudante o de apoyo son consideradas menores a las que realizaba normalmente antes de la convocatoria, hecho que afectó los derechos constitucionales del trabajador, generando que no realice su labor normal y para la cual fue contratado. Asimismo, se debe tener en consideración que del día 25 de agosto al 01 de setiembre de 2021, el trabajador no realizó su labor normal de “Operador Casa Control Embarque”, en el área de embarque y transferencia, produciéndose evidentemente no solo una afectación a sus derechos fundamentales, sino a su integridad física y emocional, la cual se vio afectada al haber sido diagnosticado con un cuadro de ansiedad y estrés, conforme al documento emitido por el consultorio médico de la impugnante.
- 6.18** Ahora bien, es necesario destacar que ante la infracción en materia sociolaboral, el inspector comisionado advirtió que si bien la impugnante cambió de proceder para con el trabajador, enviándolo a un puesto de trabajo con la misma categoría y remuneración para lo cual ha sido capacitado, no puede dejarse de lado que el trabajador fue perjudicado de manera insubsanable al momento de ser notificado con el contenido de la carta notarial de fecha 24 de agosto de 2021, afectándolo y de esta forma vulnerando lo dispuesto en el literal g) del artículo 30 del Decreto Legislativo N° 728, el cual dispone que: “Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes: (...) g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador”. En tal sentido, el inspector



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 412-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

comisionado, en fecha 15 de octubre de 2021, notificó el “Anexo de Hechos Insubsanables”, que obra a fojas 208 a 214 del expediente inspectivo.

- 6.19** Por todo lo expuesto, se advierte que las decisiones de la impugnante como poseedor del poder de dirección no deben perjudicar a los trabajadores ni a sus derechos constitucionales como persona; por tanto, la impugnante al notificar la carta notarial de fecha 24 de agosto de 2021 y dar la orden expresa al trabajador afectado para que cambie de puesto de trabajo, de lo contrario consideraría su negativa como una falta injustificada y por ende se le establecería la causal de despido por falta grave; evidencia que la finalidad de dicho accionar, responde al animus de perjudicar al trabajador, llegando incluso al despido del mismo, cobrando relevancia lo indicado, en tanto que, una vez iniciada las actuaciones inspectivas de investigación, la impugnante coloca al trabajador afectado en un puesto de trabajo que sí correspondía conforme a su categoría y remuneración; sin embargo, los actos de hostilidad ya se habían materializado con la falta de labores cotidianas realizadas por el trabajador los días del 25 de agosto al 01 de septiembre de 2021.
- 6.20** En tal sentido, se encuentra acreditado que la impugnante ha incurrido en una (01) infracción muy grave en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.14 del artículo 25 del RLGIT, conforme lo determinado por la autoridad sancionadora, debiéndose, en consecuencia, desestimar los argumentos dirigidos a cuestionar este extremo.

Sobre la competencia de la Intendencia Regional de Ica

- 6.21** Respecto a lo alegado por la impugnante, referido a que la Intendencia Regional de Ica carece de competencia para resolver el presente procedimiento administrativo, vicio que afecta todo lo actuado y que, por ende, se vulnera el principio de legalidad y el principio del debido procedimiento administrativo. Sobre el particular, se tiene que, el numeral 1.2 del Decreto Supremo N° 003-2013-TR, establece que las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo de los Gobiernos Regionales, mantendrán la competencia de fiscalización inspectiva y potestad sancionadora en materia de pequeña, mediana y gran empresa hasta la fecha que se determine en el cronograma de transferencias que se aprueba mediante Resolución Ministerial, en la que se determina la fecha específica del inicio de funciones de la SUNAFIL, en cada jurisdicción.
- 6.22** Ahora bien, mediante Resolución Ministerial N° 257-2014-TR, se dispuso aprobar el inicio del proceso de transferencia de competencias en materia de fiscalización inspectiva y potestad sancionadora de los Gobiernos Regionales de Cajamarca, Ica y Moquegua a la SUNAFIL. Asimismo, se estableció el cronograma de inicio del ejercicio de las

competencias en materia de fiscalización inspectiva y potestad sancionadora de la SUNAFIL, en el ámbito territorial de las citadas regiones, determinando como fecha de inicio de actividades para la Intendencia Regional de Ica, el 13 de diciembre de 2014. Por tanto, la Intendencia Regional de Ica, asumió competencia desde el 13 de diciembre de 2014, conforme a lo establecido por la Resolución Ministerial N° 257-2014-TR.

6.23 Asimismo, mediante Resolución Ejecutiva N° 0021-2016-GORE-ICA/GR, de fecha 14 de enero de 2016, el Gobernador Regional de Ica designó a los representantes del Gobierno Regional de Ica, para la transferencia de competencias en materia de fiscalización inspectiva y potestad sancionadora; sin embargo, contrario a lo alegado por la impugnante, que la transferencia no se haya realizado antes o durante del inicio de actividades de la Intendencia Regional de Ica, no limita a dicha intendencia a cumplir con las funciones encomendadas por la Ley N° 29881 (Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL), en tanto que, conforme a lo establecido en el párrafo 6 de la citada resolución, los presupuestos para asumir competencia son: 1) que se determine un cronograma de transferencia y ii) que sea aprobada mediante Resolución Ministerial, presupuestos que se han cumplido a cabalidad con la publicación de la Resolución Ministerial N° 257-2014-TR.

6.24 En ese sentido, independientemente de la conformación de la comisión de transferencia a cargo del Gobierno Regional, la Intendencia Regional de Ica es competente en materia de fiscalización inspectiva y potestad sancionadora dentro del ámbito de su competencia, desde el 13 de diciembre de 2014, de conformidad con lo establecido en el artículo 3 de la Ley N° 29881, en concordancia con la Resolución Ministerial N° 257-2014-TR. En consecuencia, no cabe acoger los argumentos expuestos en este extremo por la impugnante.

Sobre la competencia de la autoridad administrativa para determinar la ocurrencia de actos de hostilidad

6.25 La impugnante, señala que es el órgano jurisdiccional, es decir, el Juez, quien se encuentra determinado por ley para determinar la ocurrencia de un acto de hostilidad. Sobre el particular, cabe señalar que, conforme se determinó en el punto 2.1 de la presente resolución, mediante Ley N° 29981, promulgada el 15 de enero de 2013, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, entendida como la autoridad central y ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo.

6.26 Dentro sus funciones, la SUNAFIL supervisa y fiscaliza el cumplimiento del orden jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito del régimen laboral privado¹ y bajo los alcances de la Ley N° 31131 a nivel nacional, en su calidad de autoridad central de inspección del trabajo, disponiéndose para este fin la transferencia de los “órganos, unidades orgánicas y cargos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, referidas a la supervisión y fiscalización del cumplimiento de la normativa sociolaboral”.

6.27 Asimismo, el artículo 4 de la LGIT, precisa sobre el ámbito de actuación de la Inspección de Trabajo, lo siguiente:

“Artículo 4.- Ámbito de actuación de la Inspección del Trabajo

En el desarrollo de la función inspectiva, la actuación de la Inspección del Trabajo se extiende a todos los sujetos obligados o responsables del cumplimiento de las normas sociolaborales, ya sean personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, y se ejerce en:



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 412-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

1. Las empresas, los centros de trabajo y, en general, los lugares en que se ejecute la prestación laboral, **aun cuando el empleador sea del Sector Público o de empresas pertenecientes al ámbito de la actividad empresarial del Estado, siempre y cuando estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada.**
2. Los vehículos y los medios de transporte en general, en los que se preste trabajo, incluidos los buques de la marina mercante y pesquera cualquiera sea su bandera; los aviones y aeronaves civiles, así como las instalaciones y explotaciones auxiliares o complementarias en tierra, para el servicio de aquellos.
3. Los puertos, aeropuertos, vehículos y puntos de salida, escala, destino, en lo relativo a los viajes de migraciones laborales.
4. Las entidades, empresas o cooperativas de trabajadores que brinden servicios de intermediación laboral.
5. Los domicilios en los que presten servicios los trabajadores del hogar, con las limitaciones a la facultad de entrada libre de los inspectores, cuando se trate del domicilio del empleador.
6. Los lugares donde se preste trabajo infantil.

No obstante, lo anterior, los centros de trabajo, establecimientos, locales e instalaciones cuya vigilancia esté legalmente atribuida a la competencia de otros órganos del Sector Público, continuarán rigiéndose por su normativa específica, sin perjuicio de la competencia de la Inspección del Trabajo en las materias no afectadas por la misma” (énfasis añadido).

6.28 Por su parte, el artículo 5 del RLGIT, regula el ámbito de actuación, conforme al siguiente detalle:

“La actuación de la Inspección del Trabajo se extiende a todos los sujetos obligados o responsables del cumplimiento de las normas sociolaborales, ya sean personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, aun cuando el empleador sea del sector público o de empresas pertenecientes al ámbito de la actividad empresarial del Estado, siempre y cuando estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Se ejerce en las empresas, centros y lugares de trabajo a los que se refiere el artículo 4 de la Ley”.

6.29 De las normas glosadas precedentemente, se puede concluir que las actuaciones de fiscalización efectuadas por la SUNAFIL a la impugnante, se encuentra válidamente efectuadas; toda vez que, el accionar de la inspección de trabajo no está condicionada a lo dispuesto por el artículo 35 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, como erróneamente lo afirma la impugnante, sino que la inspección de trabajo se rige por lo dispuesto en la LGIT y en su reglamento, por ende, no se afectó el principio de legalidad en los términos alegados por la impugnante. Más aún, si en este caso, las actuaciones inspectivas se efectuaron en mérito a la Orden de Inspección N° 1720-2021-SUNAFIL/IRE-ICA; por tanto, se debe desestimar tales argumentos, pues con ello lo que se pretende es cuestionar y desconocer las competencias, objetivos y fines de la SUNAFIL como ente fiscalizador de trabajo, lo cual resulta contrario a los deberes de buena fe procedimental que todo administrado debe seguir.

Sobre la supuesta vulneración al debido procedimiento

6.30 Sobre el particular, el numeral 1.2 del inciso 1 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG precisa lo siguiente:

“Principio del debido procedimiento. - Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, **los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten.**

La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal es aplicable solo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo” (énfasis añadido).

6.31 El Tribunal Constitucional -máximo intérprete de la Constitución- se ha pronunciado en numerosas oportunidades en relación con el derecho al debido procedimiento, estableciendo una reiterada y uniforme jurisprudencia al respecto, como lo recuerda la Sentencia recaída en el Expediente N° 04289-2004-AA/TC:

“2. El Tribunal Constitucional estima oportuno recordar, conforme lo ha manifestado en reiterada y uniforme jurisprudencia, que el debido proceso, como principio constitucional, está concebido como **el cumplimiento de todas las garantías y normas de orden público que deben aplicarse a todos los casos y procedimientos, incluidos los administrativos, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado que pueda afectarlos.** Vale decir que cualquier actuación u omisión de los órganos estatales dentro de un proceso, sea este administrativo -como en el caso de autos- o jurisdiccional, debe respetar el debido proceso legal” (énfasis añadido).

6.32 En esa línea argumentativa, esta Sala identifica, desde un análisis formal, que tanto la Resolución de Sub Intendencia N° 411-2022-SUNAFIL/IRE-SISA-ICA, como la Resolución de Intendencia N° 132-2022-SUNAFIL/IRE-ICA, han contemplado la argumentación y medios de prueba expuestos por la impugnante, advirtiéndose el cumplimiento de los requisitos referidos al cumplimiento del debido procedimiento como principio y derecho material, de los derechos de defensa y a la prueba, así como el cumplimiento de la garantía de la debida motivación.

6.33 Conforme con el fundamento jurídico 4 de la Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional del 8 de febrero de 2022 (expediente 349-2021-PA/TC), toda decisión judicial debe cumplir con cuatro requisitos para que cumpla con el deber de motivación, lo que lleva a contemplarlas en su extensibilidad al ámbito administrativo del presente expediente: 1) *coherencia interna*, para comprobar que lo decidido se deriva de premisas establecidas por el órgano resolutorio en su fundamentación; 2) *justificación de las premisas externas*, que aluden al respaldo probatorio de los hechos y sobre el derecho considerado por el órgano al resolver; 3) la *suficiencia*, que refiere a que se hayan expuesto razones que sustenten lo decidido en función de los problemas relevantes determinados y necesarios para la resolución del caso; y 4) la *congruencia*, como elemento que permite establecer si las razones especiales requeridas para adoptar determinada decisión se encuentran recogidas en la resolución en concreto.

6.34 Del examen efectuado por esta Sala sobre las resoluciones emitidas en el Procedimiento Sancionador, se puede observar que estos 4 elementos pueden ser satisfactoriamente



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 412-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

comprobados, por lo que, de manera formal y material, el debido procedimiento ha sido respetado dentro del trámite del procedimiento sancionador.

6.35 Asimismo, se corrobora, de los actuados, que ni el procedimiento inspectivo ni el sancionador, contravienen a la Constitución, a los principios del procedimiento administrativo, ni a las leyes o normas reglamentarias, además contiene los requisitos de validez del acto administrativo relacionados a la competencia, objeto o contenido, finalidad pública y procedimiento regular. Además, es necesario reiterar que, la resolución impugnada se encuentra debidamente motivada, al exponer una relación concreta y directa de los hechos probados durante el desarrollo del presente procedimiento, no verificándose la vulneración a los principios invocados por la impugnante. Por lo que, corresponde no acoger los argumentos expuestos en este extremo del recurso.

6.36 Por tales razones, se debe desestimar la nulidad deducida por la impugnante, al no evidenciarse que, en el presente procedimiento, se haya incurrido en alguna causal de nulidad contemplada en el artículo 10 del TUO de la LPAG, al haberse respetado el derecho al debido proceso administrativo de la recurrente. Por tanto, no cabe acoger este extremo del recurso.

VII. INFORMACIÓN ADICIONAL

7.1 Finalmente, a título informativo se señala que, conforme fluye del expediente remitido, la multa subsistente como resultado del procedimiento administrativo sancionador sería la que corresponde a la siguiente infracción:

N°	Materia	Conducta Infractora	Tipificación Legal y Clasificación
1	Relaciones Laborales	Los actos de hostilidad en contra del trabajador Julio Simón Durand Guillén, actos en contra de la dignidad, actos de intimidación para realizar funciones por debajo de su nivel a los que normalmente realizaba.	Numeral 25.14 del artículo 25 del RLGIT MUY GRAVE

7.2 Cabe precisar que este detalle se provee a título informativo y cualquier error de hecho o de derecho durante la tramitación del expediente que resultara en un error, omisión o imprecisión en las materias, cantidad, conducta, tipificación legal, clasificación o cuantía, resulta de exclusiva responsabilidad de la Intendencia respectiva.

POR TANTO

Por las consideraciones expuestas, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29981 – Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, la Ley N° 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, el Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR y el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR;

SE RESUELVE:

PRIMERO. – Declarar **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por SHOUGANG HIERRO PERU S.A.A., en contra de la Resolución de Intendencia N° 132-2022-SUNAFIL/IRE-ICA, de fecha 30 de octubre de 2022, emitida por la Intendencia Regional de Ica, dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 495-2021-SUNAFIL/IRE-ICA, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

SEGUNDO. – CONFIRMAR la Resolución de Intendencia N° 132-2022-SUNAFIL/IRE-ICA, en todos sus extremos.

TERCERO. - Declarar agotada la vía administrativa debido a que el Tribunal de Fiscalización Laboral constituye última instancia administrativa.

CUARTO. - Notificar la presente resolución a SHOUGANG HIERRO PERU S.A.A., y a la Intendencia Regional de Ica, para sus efectos y fines pertinentes.

QUINTO. - Disponer la publicación de la presente resolución en el portal institucional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL (www.gob.pe/sunafil).

Regístrese y comuníquese

Firmado digitalmente por:

DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI

Presidenta

LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS

Vocal Titular

MANUEL GONZALO DE LAMA LAURA

Vocal Titular

Vocal ponente: DESIRÉE ORSINI

20240424MCR