



PERÚ

Superintendencia  
Nacional de  
Fiscalización Laboral

Intendencia de Lima  
Metropolitana

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la Universalización de la Salud”

## RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 486-2020-SUNAFIL/ILM

**EXPEDIENTE SANCIONADOR** : **058-2017-SUNAFIL/ILM/SIRE4**  
**INSPECCIONADO (A)** : **AJEPER S.A.**

Lima, 07 de setiembre de 2020

**VISTO:** El recurso de apelación interpuesto por **AJEPER S.A.** (en adelante, **la inspeccionada**) contra la Resolución de Sub Intendencia N° 447-2017-SUNAFIL/ILM/SIRE4 de fecha 12 de diciembre de 2017 (en adelante, **la resolución apelada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador y al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección del Trabajo – Ley N° 28806 (en adelante, **la LGIT**) y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y normas modificatorias (en lo sucesivo, **el RLGIT**); y,

### I. ANTECEDENTES

#### **1.1. De las actuaciones inspectivas**

Mediante Orden de Inspección N° 10914-2016-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral por parte de la inspeccionada, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 3223-2016-SUNAFIL/ILM (en adelante, **el Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sancionarla por la comisión de una infracción en materia de relaciones laborales.

#### **1.2. De la resolución apelada**

Obra en autos la resolución apelada que, en mérito al Acta de Infracción, impuso multa a la inspeccionada por la suma de S/ 6,912.50 (Seis Mil Novecientos Doce con 50/100 Soles), por haber incurrido en:

- Una infracción **Muy Grave** en materia de relaciones laborales, por incurrir en actos de hostilidad, en forma de discriminación de género y edad, falta de respeto, ofensas en su calidad de mujeres y trabajadoras (maltrato psicológico), en perjuicio de Rosaura Martha Saavedra Villanueva y Roxana Milagros Rojas Alvarado, tipificada en el numeral 25.14 del artículo 25 del RLGIT.

### II. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Con fecha 23 de enero de 2018, la inspeccionada interpuso recurso de apelación contra el pronunciamiento de primera instancia, argumentando:

- i) La resolución apelada contiene serios vicios de motivación, toda vez que en ningún momento se ha aceptado la comisión de actos de hostilidad de las señoras Rosaura Martha Saavedra Villanueva y Roxana Milagros Rojas Alvarado; no obstante, el único argumento que se tiene para poder aplicar la multa es la supuesta aceptación de dichos actos por parte del representante legal. Existen varias denuncias efectuadas por dichas trabajadoras por supuestos actos de hostilidad que hasta la fecha no se han podido acreditar, las mismas que han generado la Orden de Inspección N° 8786-2015-



PERÚ

Superintendencia  
Nacional de  
Fiscalización Laboral

Intendencia de Lima  
Metropolitana

SUNAFIL/ILM, que culminó en el Acta de Infracción N° 2496-2015 y fue dejado sin efecto con la Resolución de Sub Intendencia N° 076-2016-SUNAFIL/ILM/SIRE3; las Ordenes de Inspección N° 2502-2016-SUNAFIL/ILM y N° 6911-2016-SUNAFIL/ILM, que culminaron con informes de actuaciones inspectivas; y la Orden de Inspección N° 10914-2016-SUNAFIL/ILM, que da origen al presente procedimiento sancionador.

- ii) La actuación de la inspectora comisionada en la Orden de Inspección N° 8786-2015-SUNAFIL/ILM fue parcializada, al tomar por cierto todo lo señalado por las trabajadoras, quienes alegaron que fueron agredidas por su jefe directo, el señor Francisco Sáez Ramírez, en su condición de gerente de canal moderno y autoservicios, así como por el señor Aldo Hidalgo Marchand, en su calidad de gerente ejecutivo. No han sido acreditadas dichas aseveraciones, pues estas solo estuvieron basadas en sus declaraciones. No obstante, se ordenó conservar el valor probatorio de las actuaciones realizadas en dicha Orden de Inspección, que ha servido para el presente procedimiento.
- iii) En el considerando 14 de la resolución apelada, se aprecia una fundamentación tendenciosa, pues se señala que los anexos que integran las actas de comparecencia fueron suscritos por su representante legal, lo cual tiene como consecuencia que las declaraciones vertidas en ellos hayan sido reconocidas como ciertas por su representante, lo cual no es verdad.
- iv) En los considerandos 15 y 16 de la resolución apelada, existe motivación falaz al señalar que se habría reconocido los actos de hostilidad por su representante legal. La única declaración que fue suscrita por el señor Diego Rueda, que podría crear confusión, es la que consta en el acta de comparecencia del 13 de agosto de 2015, donde se señala que, respecto de los supuestos actos de hostigamiento en el trabajo, el tema se ha solucionado al haberse cambiado a una nueva gerencia de ventas. Tal declaración no implica, de ninguna manera, que se haya aceptado la existencia de actos de hostilidad, sino simplemente deja constancia de una situación que el representante legal consideró restaba trascendencia a la discusión. Es más, en el acta de comparecencia del 03 de setiembre de 2015, el representante señaló que: **“no le consta que hayan sufrido maltrato las recurrentes”** y en la comparecencia del 28 de setiembre de 2015 se dejó constancia que: **“el apoderado refiere que sin mostrar conformidad con lo antes señalado”**, haciendo referencia a lo consignado arbitrariamente por la inspectora a partir de las manifestaciones de las denunciantes y concluyó que tales afirmaciones fueron dadas y reconocidas por las partes intervinientes, lo cual es falso.
- v) Resulta sumamente cuestionable que en la resolución apelada no se haya tomado en cuenta sus descargos, donde han acreditado de manera clara y precisa los errores de la inspectora comisionada y del Acta de Infracción N° 3223-2017, al tomar como un hecho cierto e irrefutable lo dicho por las trabajadoras, sin contrastar dicha información con lo señalado por sus apoderados y funcionarios, quienes en las Ordenes de Inspección N° 8786-2016-SUNAFIL/ILM y N° 10914-2016-SUNAFIL/ILM han negado en todo momento lo manifestado por las denunciantes. Todo ello determina que no se haya realizado una debida motivación, al no haberse pronunciado adecuadamente sobre cada uno de sus descargos, limitándose a señalar que el representante de su compañía ha reconocido la existencia de actos de hostilidad, por lo que la infracción impuesta debe ser dejada sin efecto.
- vi) La fundamentación expuesta en el considerando 17 de la resolución apelada es totalmente contraria a su derecho de defensa; pues además de resultar gravísimo que se haya pronunciado exclusivamente en declaraciones de las denunciantes, no se



establece en que consistieron los actos de hostilidad por edad o género, limitándose a dar por sentado la comisión del mismo sin evaluar si dichos actos eran calificables de tal manera. La Sub Intendencia estaría trasladando tal calificación a las partes, incumpliendo con su labor de analizar la existencia o no de una infracción, lo cual resulta grave si en el procedimiento de inspección no se exige la presencia de un asesor legal que oriente a las partes en la calificación de la infracción.

### **III. DE OTROS ESCRITOS PRESENTADOS EN EL PROCEDIMIENTO RECURSIVO**

Con fecha 27 de marzo de 2019, la inspeccionada presentó el escrito con registro N° 31163-2019, mediante el cual pone a conocimiento la variación de su domicilio procesal a la Casilla N° 76 del Colegio de Abogados de Lima, así como la variación de su Casilla Electrónica a la N° 345. Respecto del primero domicilio procesal señalado, se deberá tener en cuenta para las futuras notificaciones que recaigan en el presente procedimiento. Sin embargo, en relación al segundo, debe señalarse que esta entidad se encuentra impedida de notificar a dicha casilla electrónica en tanto no es de propia administración.

### **IV. CONSIDERANDO**

#### **De la comisión de actos de hostilidad**

- 4.1.** El artículo 23<sup>1</sup> de la Constitución de 1993 señala que la relación laboral no puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.
- 4.2.** Por su parte, el literal g) del artículo 30<sup>2</sup> del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en lo sucesivo, TUO de la LPCL) señala que constituye un acto de hostilidad, equiparable al despido, los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador.
- 4.3.** Bajo ese contexto, se trae a colación lo señalado por el Tribunal Constitucional: “[...] *la dignidad de la persona humana constituye un valor y un principio constitucional portador de valores constitucionales que prohíbe, consiguientemente, que aquella sea un mero objeto del poder del Estado o se le dé un tratamiento instrumental. Pero la dignidad también es un dinamismo de los derechos fundamentales; por ello, es parámetro fundamental de la actividad del Estado y de la sociedad, así como la fuente de los derechos fundamentales. De esta forma la dignidad se proyecta no sólo defensiva o negativamente ante las autoridades y los particulares, sino también como un principio de actuaciones positivas para el libre desarrollo de la persona y de sus derechos.*”<sup>3</sup>
- 4.4.** Aunado a que la realización de la dignidad constituye una obligación jurídica por el cual se debe garantizar el goce de garantías y niveles adecuados de protección a su ejercicio<sup>4</sup>;

<sup>1</sup> “**Artículo 23.- El Estado y el Trabajo**

El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.

El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador (...).”

<sup>2</sup> “**Artículo 30.-** Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

(...)

g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador.”

<sup>3</sup> STC 10087-2005-PA (fundamento iii)

<sup>4</sup> STC 02273-2005-HC (fundamentos iv).



así también podemos mencionar que la dignidad, entre otros aspectos fundamentales, es el respeto a los demás como persona, conforme a lo prescrito en los artículos 1 y 23 de la Constitución Política del Perú de 1993, el literal g) del artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR y lo que el Tribunal Constitucional ha señalado en la sentencia recaída en el expediente N° 5312-2011-PA/TC sobre la dignidad humana.

- 4.5. En el caso materia de análisis, la autoridad de primera instancia sancionó a la inspeccionada por la comisión de la infracción prevista en el numeral 25.14<sup>5</sup> del artículo 25 del RLGIT referente a haber incurrido en actos de hostilidad en contra de las trabajadoras Rosaura Martha Saavedra Villanueva y Roxana Milagros Rojas Alvarado, al faltarles el respeto y ofenderlas por su condición de mujeres y su edad (maltrato psicológico).
- 4.6. En relación a lo señalado en el punto i) del resumen del recurso de apelación, del análisis de la resolución apelada se aprecia que, en los considerandos 10 al 15, el inferior en grado ha mencionado los siguientes hechos por los cuales ha desprendido que existe un reconocimiento del empleador respecto a los actos de hostilidad cometidos:
- a) En el cuarto hecho verificado del Acta de Infracción, se desprende que la Inspectora comisionada comprobó que los actos de hostilidad cometidos por la inspeccionada contra las trabajadoras afectadas se dieron en forma de insultos, discriminación de género y edad, falta de respeto, ofensas en su calidad de mujeres y trabajadoras, tanto así que el propio gerente ejecutivo comercial, Aldo Hidalgo, les pidió las disculpas por el maltrato cometido; así también, los actos de hostilización por parte del señor Francisco Saez Ramírez también fueron aceptados y corroborados por la inspeccionada y ambas trabajadoras, lo cual fue verificado fehacientemente en la Orden de Inspección N° 8786-2015-SUNAFIL/ILM.
  - b) En la Orden de Inspección N° 8786-2015-SUNAFIL/ILM, se advirtió que en la comparecencia de fecha 13 de agosto de 2015, se emitió el Anexo I de la Constancia de Actuaciones Inspectivas, señalando que las trabajadoras manifestaron haber sido maltratadas psicológicamente y sufriendo actos de hostigamiento en el trabajo, de parte del gerente de canal moderno y autoservicios, el señor Francisco Saez Ramírez, por mes y medio, siendo su conducta y actuar los cambios de horario sin previo aviso, no permitiéndoles que estuvieran presentes en la reuniones de trabajo, faltas de respeto como hablar palabras soeces y groserías, menospreciándolas respecto de su capacidad e inteligencia. Cuando estas trabajadoras rechazaron la propuesta económica de la inspeccionada y no aceptaron firmar sus cartas de renuncia, el clima laboral empeoró, continuando el maltrato psicológico.  
  
De igual modo, en el Anexo II de la referida Constancia de Actuaciones Inspectivas, se hizo constar que el apoderado Diego Rueda manifestó que respecto de los actos de hostilidad estos ya fueron solucionados al cambiarlos a una nueva gerencia de ventas.
  - c) Asimismo, en la visita inspectiva de fecha 22 de setiembre de 2015, la inspectora comisionada anotó en el Anexo I de la Constancia de Actuaciones Inspectivas lo

<sup>5</sup> "Artículo 25.- Infracciones muy graves en materia de relaciones laborales

Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

25.14 Los actos de hostilidad y el hostigamiento sexual, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales.



PERÚ

Superintendencia  
Nacional de  
Fiscalización Laboral

Intendencia de Lima  
Metropolitana

siguiente: *“Se deja constancia que respecto de los actos de hostilización estos han cesado; (...) Además cesó también la discriminación de género y edad, (...)”*

- d) En la visita inspectiva de fecha 28 de octubre de 2015, la inspectora comisionada dejó constancia en el Anexo I de la Constancia de Actuaciones Inspectivas lo siguiente: *“En este acto las recurrentes manifiestan que el señor Aldo Hidalgo Marchand, en su calidad de gerente ejecutivo comercial les pidió disculpas por los maltratos realizados en contra de ellas, le señaló que el tema se les fue de las manos y que reconoce que actuó mal y que en su calidad de hombre y humano les pidió disculpas por haberlas ofendido (...) El apoderado corrobora lo dicho por las recurrentes y señala que el Sr. Aldo Hidalgo Marchand ha reconocido su error.”*
- 4.7.** Sobre las denuncias que anteceden al presente caso, cabe precisar que en la Orden de Inspección N° 8786-2015-SUNAFIL/ILM, se extendió el Acta de Infracción N° 2496-2015-SUNAFIL/ILM, que dio mérito a que se inicie el procedimiento sancionador por la comisión de actos de hostilidad que afectaron la dignidad de las trabajadoras afectadas. Esta infracción no fue acogida por la Sub Intendencia de Resolución 3, pues en el Acta de Infracción antes mencionada no se precisó los preceptos vulnerados, como requisito previo para determinar responsabilidad, lo cual implicó que no se haya analizado los hechos que configuraban la conducta imputada, dejándose a salvo el valor probatorio de la documentación recabada en dicho procedimiento investigatorio.
- 4.8.** Con respecto a las denuncias que dieron mérito a que se genere las Ordenes de Inspección N° 2502-2016-SUNAFIL/ILM y N° 6911-2016-SUNAFIL/ILM, cabe señalar que esta Intendencia comparte lo señalado por la autoridad de primera instancia en el considerando 18 de su pronunciamiento, toda vez que al haber concluido dichas ordenes de inspección en Informes lo mencionado en ellos no resultan vinculantes al presente caso, más aún si no han sido analizados por esta Intendencia. Cabe precisar que respecto a la Orden de Inspección N° 8786-2015-SUNAFIL/ILM, los hechos y documentos recabados en dicho procedimiento han sido recogidos en el presente procedimiento sancionador, en mérito a la Resolución de Sub Intendencia N° 076-2016-SUNAFIL/ILM/SIRE3, que dispuso dejar a salvo su valor probatorio.
- 4.9.** Con respecto a lo alegado en el punto ii) del resumen del recurso de apelación, cabe señalar que la Inspectora actuó en forma imparcial, dado en que su actuar no se ha limitado solamente a recabar las declaraciones de los trabajadores para imputar la infracción, sino que efectuó una serie de diligencias con los apoderados de la inspeccionada, como las visitas al centro de trabajo y las comparencias ante la SUNAFIL, donde se recaba sus declaraciones, además que dicha autoridad inspectiva ha podido presenciar todo ello durante las investigaciones, lo que llevó a determinar en su conjunto que se habían cometido actos de hostilidad por parte de la inspeccionada.
- 4.10.** Sobre lo señalado en el punto iii) del resumen del recurso de apelación, la inspectora comisionada ha dejado constancia en la comparencia de fecha 13 de agosto de 2015 y en las visitas inspectivas de fecha 22 de setiembre y 28 de octubre de 2015, que efectivamente los anexos que integran las constancias de actuaciones inspectivas han sido suscritas por el representante legal, teniendo como consecuencia ello que la información contenida en dichos anexos hayan sido corroboradas como ciertas por dicho representante, en virtud al artículo 17 de la LGIT que señala: *“El representante no podrá eludir la declaración sobre hechos o circunstancias con relevancia inspectiva que deban ser conocidos por el representado”*, tanto más si dicho representante pudo haber señalado que no firmaría dichas actuaciones, al no estar de acuerdo con lo señalado en



dichos documentos, dejando constancia de ello; por lo que no puede catalogarse que la resolución tiene una motivación tendenciosa.

- 4.11.** En cuanto a lo indicado en el punto iv) del resumen del recurso de apelación, cabe señalar que en la comparecencia de fecha 13 de agosto de 2015, el señor Diego Rueda manifestó que “respecto de actos de hostigamiento de trabajo, este ha sido solucionado, al haberlas cambiado a una nueva gerencia de ventas”, lo cual debe contrastarse con lo declarado por las afectadas en el Anexo I de la Constancia de Actuaciones Inspectivas de la misma fecha, donde consta que se les invitó a las trabajadoras a firmar sus cartas de renuncia y negociar el monto de sus beneficios sociales, y que al no aceptarlas el clima laboral empeoró, continuando los maltratos psicológicos, minimizando sus labores y discriminándolas por razón de género y edad. Asimismo, debe sumarse lo mencionado en la comparecencia de fecha 28 de octubre de 2015, por el señor Diego Rueda, quien señaló que, respecto a los actos de hostilización cometidos por el señor Francisco Saez, estos sí ocurrieron al corroborar lo declarado por las trabajadoras afectadas y señalando inclusive que el señor Saez reconoció su error.
- 4.12.** De otro lado, lo que se haya dejado constancia en las comparecencias del 03 y 28 de setiembre de 2015 no puede ser analizado en forma aislada, sino que tiene que ser evaluado de acuerdo a los medios de investigación que han sido señalados en el considerando 4.6 de la presente resolución, en donde se ha hecho hincapié sobre las versiones de las trabajadoras que la Inspectora refiere haber sido constatadas por ella misma y que también han sido corroboradas por el apoderado de la inspeccionada en la diligencia del 28 de octubre de 2015.
- 4.13.** Con respecto a lo mencionado en el numeral v) del resumen del recurso de apelación, de acuerdo al numeral 6.2 del artículo 6 del TUO de la LPAG<sup>6</sup>, la autoridad de primera instancia ha motivado su resolución, con base al contenido del Acta de Infracción, que recoge los medios de investigación utilizados en el presente caso y en los antecedentes generados en la Orden de Inspección N° 8786-2015-SUNAFIL/ILM, lo cual no está proscrita de hacer; por lo que no tiene asidero lo mencionado por la inspeccionada con respecto a lo desarrollado por el inferior en grado.
- 4.14.** Asimismo, de acuerdo a los artículos 16<sup>7</sup> y 47<sup>8</sup> de la LGIT, los hechos constatados por los Inspectores del Trabajo que se formalicen en las actas de infracción, observando los requisitos que se establezcan, merecen fe y se presumen ciertos; en ese sentido, constituyen prueba relevante en el procedimiento administrativo sancionador, pero dicha presunción admite prueba en contrario, ya que el legislador en los citados artículos

**<sup>6</sup>Artículo 6: Motivación del Acto Administrativo del TUO de la LPAG**

Puede motivarse mediante la declaración de conformidad con los fundamentos y conclusiones de anteriores dictámenes, decisiones o informes obrantes en el expediente, a condición de que se les identifique de modo certero, y que por esta situación constituyan parte integrante del respectivo acto. Los informes, dictámenes o similares que sirvan de fundamento a la decisión, deben ser notificados al administrado conjuntamente con el acto administrativo”.

**<sup>7</sup> “Artículo 16.- Actas de Infracción.**

Las Actas de Infracción por vulneración del ordenamiento jurídico sociolaboral, así como las actas de infracción por obstrucción a la labor inspectiva, se extenderán en modelo oficial y con los requisitos que se determinen en las normas reguladoras del procedimiento sancionador.

Los hechos constatados por los inspectores actuantes que se formalicen en las actas de infracción observando los requisitos que se establezcan, se presumen ciertos sin perjuicio de las pruebas que en defensa de sus respectivos derechos e intereses puedan aportar los interesados. (...)”

**<sup>8</sup> “Artículo 47.- Carácter de las Actas de Infracción**

Los hechos constatados por los servidores de la Inspección del Trabajo que se formalicen en las Actas de Infracción observando los requisitos establecidos, merecen fe, sin perjuicio de las pruebas que puedan aportar los sujetos responsables, en defensa de sus respectivos derechos e intereses.”



PERÚ

Superintendencia  
Nacional de  
Fiscalización Laboral

Intendencia de Lima  
Metropolitana

dispone que los interesados en defensa de sus respectivos derechos e intereses pueden presentar pruebas contradiciendo, lo cual no ha sido aportada en el presente caso.

- 4.15.** Sobre lo indicado en el punto vi) del resumen del recurso de apelación, cabe señalar que en el tercer hecho verificado del Acta de Infracción, la inspectora comisionada señaló que se comprobó tales actos de hostilidad y hostigamiento en el trabajo si se dieron en contra de ambas trabajadoras, los cuales fueron en forma de insultos, discriminación de género y edad, falta de respeto, ofensas en su calidad de mujeres y trabajadoras (maltrato psicológico) siendo estos aceptados y corroborados por el apoderado designado por la inspeccionada y ambas trabajadoras cuando señaló: *“que los actos de hostilización de parte del señor Francisco Saez ya cesaron al haberlas cambiado de área de trabajo, además de reconocer y corroborar que el señor Aldo Hidalgo Mouchard reconoció su error y les pidió disculpas por el maltrato realizado en contra de ambas trabajadoras”*; por lo que no hay afectación a su derecho de defensa pues la inspeccionada tenía pleno conocimiento de los hechos desde un inicio.
- 4.16.** Finalmente, la Inspección del Trabajo es el servicio público encargado de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, ello de conformidad con el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo. En ese sentido, de las actuaciones inspectivas de investigación la Inspectora del Trabajo determinó que la inspeccionada incurrió en responsabilidad por realizar actos que afectan la dignidad de las trabajadoras Rosaura Martha Saavedra Villanueva y Roxana Milagros Rojas Alvarado, deviniendo en una infracción insubsanable, al haber ocasionado un daño psicológico que es irreparable e irreversible, correspondiendo por ello confirmar la sanción impuesta por la autoridad de primera instancia.
- 4.17.** En atención a los considerandos precedentes, los argumentos señalados en el recurso de apelación devienen en infundados; en consecuencia, corresponde confirmar el pronunciamiento de primera instancia en todos sus extremos.

Por lo expuesto, y de acuerdo a las facultades conferidas por el artículo 41 de la LGIT, modificada por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981.

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.-** Declarar **INFUNDADA** la nulidad planteada contra la Resolución de Sub Intendencia N° 447-2017-SUNAFIL/ILM/SIRE4, de fecha 12 de diciembre de 2017, a través del recurso de apelación interpuesto por **AJEPER S.A.**, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO.-** **CONFIRMAR** la Resolución de Sub Intendencia N° 447-2017-SUNAFIL/ILM/SIRE4, de fecha 12 de diciembre de 2017, que impone a **AJEPER S.A.** una multa equivalente a **S/ 6,912.50 (Seis Mil Novecientos Doce con 50/100 Soles)**, por los fundamentos expuestos en el presente acto administrativo.

**ARTÍCULO TERCERO.-** **TENGASE PRESENTE** la variación del domicilio procesal señalado por **AJEPER S.A.** en su escrito con registro N° 31163-2019, con las precisiones indicadas en el punto III de la presente resolución.



PERÚ

Superintendencia  
Nacional de  
Fiscalización Laboral

Intendencia de Lima  
Metropolitana

**ARTÍCULO CUARTO.-**

**TENER POR AGOTADA LA VÍA ADMINISTRATIVA**, de acuerdo a lo establecido en el cuarto párrafo del artículo 41 de la LGIT, y en virtud a lo establecido en la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 012-2013-TR.

**HÁGASE SABER.-**

ILM/CGVG/jrpq/cabll

El pago lo puede efectuar en los siguientes bancos: BBVA, BCP, INTERBANK y SCOTIABANK, con el código de pago: **1704000447** a nivel nacional.  
Si prefiere realizar el pago en el Banco de la Nación, deberá anteponer el número de transacción 3710.