



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 Nº 791-2020-SUNAFIL/ILM

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 1041-2018-SUNAFIL/ILM/SIRE5
INSPECCIONADO (A) : VSI INDUSTRIAL S.A.C.

Lima, 30 de octubre de 2020

VISTO: El recurso de apelación interpuesto por **VSI INDUSTRIAL S.A.C.** (en adelante, **la inspeccionada**) contra la Resolución de Sub Intendencia Nº 761-2019-SUNAFIL/ILM/SIRE5, de fecha 14 de agosto de 2019 (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 Nº 28806 (en adelante, **la LGIT**) y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo Nº 019-2006-TR, y normas modificatorias (en lo sucesivo, **el RLGIT**); y,

I. ANTECEDENTES

1.1. De las actuaciones inspectivas

Mediante Orden de Inspección Nº 337-2018-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la inspeccionada, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción Nº 770-2018-SUNAFIL/ILM (en adelante, **el Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la inspeccionada por la comisión de infracciones en materia de relaciones laborales y contra la labor inspectiva.

1.2. De la fase instructora

De conformidad con el numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción Nº 1466-2019-SUNAFIL/ILM/SIAI (en adelante, **el Informe Final**), a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de las conductas infractoras imputadas a la inspeccionada, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador en su fase sancionadora y procediendo a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución.

1.3. De la resolución apelada

Obra en autos la resolución apelada que, en mérito al Informe Final, impuso multa a la inspeccionada por la suma de **S/ 18,675.00 (Dieciocho Mil Seiscientos Setenta y Cinco con 00/100 Soles)**, por haber incurrido en:

- Una Infracción **Muy Grave** en materia de relaciones laborales, por incurrir en actos de hostilidad por rebaja de categoría y reducción de remuneración en perjuicio del señor Rodrigo Condori Huillca, tipificada en el numeral 25.14 del artículo 25 del RLGIT.
- Una infracción **Muy Grave** a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 02 de abril de 2018, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima
Metropolitana

II. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Con fecha 25 de setiembre del 2019, la inspeccionada interpuso recurso de apelación contra la resolución de primera instancia, argumentando:

- i. El 21 de agosto de 2017 el señor Condori paralizó intempestivamente sus labores y, en consecuencia, solo realizó 43 piezas en el proceso de ovalines, pese a que el número de ovalines que tenía que realizar era 53, lo que motivo que sea sancionado. No es correcto que no se haya demostrado la obligación de realizar las 53 piezas de ovalines o que no sea factible realizar dicho objetivo, ya que el mismo trabajador lo pudo realizar antes sin problemas, como se puede comprobar de los reportes del 17 y 18 de agosto exhibidos durante las actuaciones inspectivas.
- ii. La Sub Intendencia acoge el criterio de la Inspectora respecto a que el código 82 no le pertenecía al señor Osli Lozano, sino al señor Carlos Guevara Córdova. Al respecto, sea que el código 82 le pertenezca al señor Lozano o al señor Guevara, se trataría de la misma situación, ya que este último también es un personal que tenía poco tiempo de trabajo para ese entonces (su fecha de ingreso fue el 23/04/2017). En el reporte de fecha 22 de agosto se comprueba que el trabajador logra realizar las 53 piezas, con poco tiempo de experiencia.
- iii. La paralización intempestiva de labores del trabajador Condori motivaron a que la empresa lo designe para que realice el procedimiento de lavatorio (Avante - Lazio) y, ante su negativa de prestar su colaboración, la empresa decidió cambiarlo al área de moldes debido a que es imprescindible que en el área de colaje se cumplan los procedimientos establecidos. Este cambio no tuvo ninguna otra causa, además que en el procedimiento se han analizado temas relativos a la aplicación de la sanción que no son parte del fondo de la inspección y que determina su nulidad. En esa medida, si hay justificación que motive la decisión para cambiar de área al trabajador. Así no hubiese existido alguna justificación, tampoco existe afectación al trabajador al no haberse rebaja de remuneración o de categoría, pues continúa teniendo la categoría de Operario de Producción de Sanitarios, además que, en su caso, no puede continuar percibiendo bonos del área de colaje, pues ya no trabajaba en esa área.
- iv. Que el señor Condori haya tenido reconocimientos en su puesto no implica que pueda paralizar sus labores. Si era un trabajador capaz, pudo haber logrado hacer los 53 ovalines; no obstante, en determinado momento no quiso trabajar. La forma como procedió el trabajador constituye una falta o infracción a sus deberes, pudiendo determinar incluso una sanción más alta, pero la empresa, más bien, velando por el bienestar del trabajador decidió cambiarlo de área, ya que de continuar en Colaje (área determinante en el proceso de producción) perjudicaría la operatividad que se requiere, al evidenciar que no quería trabajar y paralizaba intempestivamente sus labores.
- v. La resolución apelada vulnera el principio de non bis in ídem, ya que se puede apreciar la doble sanción por un mismo hecho. Se sanciona por incurrir en actos de hostilidad y por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento, que tiene como fin cesar el acto de hostilidad. En ese sentido, se transgrede así el debido procedimiento administrativo, por lo que la resolución apelada debe ser declarada nula de pleno derecho.

- vi. La empresa sí cumplió con presentar descargos contra el Acta de Infracción y la Imputación de Cargos, pero la Sub Intendencia no ha emitido opinión alguna. El hecho de no haber realizado el descargo contra el Informe Final no lo exime de su obligación de revisar los actuados del procedimiento, como lo reconoce en el considerando 7 de su pronunciamiento; por lo que debe ser declarada nula la resolución apelada.

III. CONSIDERANDO

De los actos de hostilidad

- 3.1. Los literales b) y g) del artículo 30 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, **TUO de la LPCL**) señala que constituye un acto de hostilidad, equiparable al despido, la reducción de la categoría y de la remuneración, así como los actos que atentan contra la dignidad del trabajador.
- 3.2. El artículo 49 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-96-TR, establece que la reducción de remuneraciones o de categoría a que se refiere el inciso b) del Artículo 63 de la Ley, es aquella dispuesta por decisión unilateral del empleador que carece de motivación objetiva o legal. En el caso de reducción de remuneración, no se configura la hostilidad por la parte de la remuneración cuyo pago está sujeto a condición.
- 3.3. La Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 6961-2012 Junín estableció que cualquier cambio de funciones o puesto de trabajo que signifique una rebaja de categoría profesional, que se realice sin un motivo debidamente justificado (en función del perfil y las cualidades profesionales del trabajador) y las necesidades reales de la empresa, vulnera los límites legales estipulados por la ley y el precepto constitucional del respeto a la dignidad del trabajador.
- 3.4. Cabe precisar que categoría profesional y puesto de trabajo devienen conceptos distintos. El primero hace referencia a una posición o status determinado por la profesión, oficio, especialización o experiencia laboral del trabajador; el segundo indica las funciones concretas que desempeña el trabajador con la empresa¹.
- 3.5. En el noveno y décimo hecho verificado del Acta de Infracción, se dejó constancia que el cambio efectuado de puesto al trabajador Rodrigo Condori Huillca de operario de producción de sanitarios del Área de Colaje al de operario de producción del Área de Moldes vulnera los límites legales ya que es injustificada pues las nuevas funciones asignadas son sustituidas por otras totalmente distintas a las originalmente pactadas según contrato de trabajo; por lo que dicho cambio corresponde a una categoría inferior para la que fue contratado, atentando contra los derechos fundamentales a su dignidad y a su desarrollo personal y profesional. Sumado a ello, el cambio de puesto modificó el bono de producción que venía percibiendo el referido trabajador, teniendo una disminución en su remuneración total. Dichas acciones infringen la exigencia de razonabilidad como límite del *ius variandi*, por el cual el empleador buscar el equilibrio entre el adecuado funcionamiento de la empresa y el respeto por la dignidad del trabajador.

¹ Blancas Bustamante, Carlos. El Despido en el Derecho Laboral Peruano, 3° Edición, Jurista Editores, Lima 2012, p. 666.

- 3.6.** Respecto a los puntos i) y ii) del resumen del recurso de apelación, en el quinto y sexto hecho verificado del Acta de Infracción, se ha comprobado que la inspeccionada no ha acreditado contar con protocolos relativos al puesto de trabajo desempeñado por el trabajador Rodrigo Condori Huillca, que determinen, de forma previa y clara, la obligación del trabajador de hacer 53 piezas en el proceso de ovalines. Asimismo, se advirtió que la inspeccionada no curso ninguna comunicación escrita al señor Condori sobre el cambio de su área y puesto de trabajo, sino que más bien pretendió justificar dichas modificaciones de sus condiciones de trabajo a través de un informe que fue elaborado durante las actuaciones inspectivas que, entre otras cosas, indicaba que el trabajador paralizó intempestivamente sus labores el 21 de agosto de 2017 y que solo realizó 43 ovalines cuando tenía que realizar 53, que en los reportes de fecha 17 y 18 de agosto de 2017 se evidencia que este trabajador había realizado 53 ovalines y que el señor Osli Lozano había realizado también 53 piezas cuando apenas había ingresado hace dos días, como se evidenció en su reporte de fecha 22 de agosto de 2017.
- 3.7.** Al respecto, aun cuando la inspeccionada refiere que los días 17 y 18 de agosto de 2017 el trabajador afectado cumplió con realizar 53 piezas de ovalines, ello no exime a la inspeccionada de demostrar que cuenta con unas metas de producción claras y que debieron ser informadas al señor Condori con antelación a fin de que este no pueda excusarse posteriormente de incumplir con sus obligaciones. Lo relevante, en este caso, es que la inspeccionada no cumplió con comunicar de manera previa la imputación de la falta cometida por el trabajador a fin de que este pueda ejercer su defensa, y sin evaluar si la medida disciplinaria fue o no razonable decidió unilateralmente cambiar sus funciones del área de colaje al área de moldes. Además, la comparación que efectuó con otro trabajador no resultaba ajustada a la realidad al verificarse que el código de colador N° 82 no correspondía al señor Osli Lozano, sino al trabajador Carlos Guevara en los meses de agosto y setiembre de 2017, y en vista de que el primero de ellos manifestó que recién había sido enviado al área de colaje en reemplazo del señor Condori en setiembre de 2017.
- 3.8.** Sobre lo anterior, debe mencionarse que no es irrelevante, en el presente caso, conocer a quien estaba asignado el código de colador N° 82, pues ello formó parte de la justificación expuesta a la autoridad inspectiva para variar el área de trabajo del señor Condori, por lo que no resulta adecuado que su defensa se base en datos errados. En el presente caso, la comparación se quiso efectuar con quien reemplazo al trabajador afectado y no así con otro personal por lo que debe proporcionar información clara y oportuna.
- 3.9.** Ahora bien, visto desde otra perspectiva, es posible que la paralización intempestiva de labores del señor Condori el 21 de agosto de 2017 haya traído como consecuencia la disminución de la cantidad de ovalines que producía; pero ello en nada cambia el acto de hostilidad cometido contra el trabajador afectado, pues la autoridad inspectiva también pudo constatar que la inspeccionada no consideró hacer descuento alguno por la paralización intempestiva de labores en las boletas de pago de agosto y setiembre de 2017, tal como se deja constancia en el sexto hecho verificado del Acta de Infracción.
- 3.10.** Sobre lo alegado en el punto iii) del resumen del recurso de apelación, el *ius variandi* consiste en la facultad que tiene el empleador de alterar las condiciones de trabajo en cuanto al modo, lugar, cantidad o tiempo de trabajo. Sin embargo, su uso estará limitado por las necesidades del centro de trabajo y la razonabilidad de la medida adoptada, a fin no incurrir en arbitrariedad. En ese sentido, la facultad del empleador de modificar las condiciones de la relación laboral no es absoluta, ya que se encuentra claramente prohibida cuando sea

violatoria de los derechos fundamentales del trabajador o, si se aplica en forma arbitraria y sin justificar los motivos por los cuales se dan los cambios o la necesidad de los mismos.

- 3.11.** En el presente caso, en tanto la inspeccionada no cursó ninguna comunicación al trabajador afectado sobre los motivos que sustenten el traslado del área de colaje al área de moldes, no resulta convincente que la paralización intempestiva de labores efectuada el 21 de agosto de 2017 haya sido la razón para cambiarle de área de trabajo, en atención a las consideraciones que han sido analizadas en los considerandos 3.5 a 3.9 de la presente resolución. Como consecuencia de lo anterior, la inspeccionada no advirtió que no solo se trataba de un simple cambio de área de trabajo, sino que ello implicaba una reducción de categoría, pues aun cuando la denominación del puesto de trabajo no haya variado, en los hechos, se ha comparado que las funciones específicas de los cargos de operario en las áreas de colaje y de moldes son distintas como se expuso en el cuadro comparativo de descripción de puestos², cuya elaboración se hizo en base a las hojas de descripción de puestos que fueron presentadas por la inspeccionada.
- 3.12.** Así, se determinó que ambos cargos no contienen funciones equivalentes; por el contrario, las funciones asignadas al trabajador son sustituidas por otras totalmente distintas a las originalmente pactadas según contrato de trabajo. Por lo tanto, no incluye la puesta en práctica de las habilidades que adquirió el trabajador como operario de producción sanitarios del Área de Colaje, habiendo inclusive sido premiado con el primer puesto como el mejor colador en los años 2014 y 2015 dentro de la empresa, lo que denota experiencia y conocimiento. En cambio, su actual puesto (área de moldes) no demanda tareas de igual grado de complejidad y responsabilidad que tenía antes, situación que coloca a la inspeccionada en el deber de acreditar las razones que motivaron, en ejercicio del *ius variandi*, a tomar la decisión de cambiar de área al trabajador afectado y la previsible rebaja de categoría.
- 3.13.** Es obvio que el cambio de área de trabajo ha supuesto también un cambio en la percepción de los bonos, pero en forma peyorativa al ser menor los que percibe en el área de moldes en comparación con el área de colaje, tal como se expuso en el cuadro señalado en el octavo hecho verificado del Acta de Infracción. Dicha circunstancia también debió ser prevista por la inspeccionada antes de proceder a realizar variaciones de las condiciones laborales que no solo iban a tener impacto en la categoría profesional, sino además en la remuneración del señor Condori.
- 3.14.** Esta Intendencia no desmerece que puedan existir razones válidas para cambiar de área de trabajo en función a las necesidades empresariales, pero debe hacerse cumpliendo con los límites legales impuestos para el *ius variandi*; es decir, evaluar previamente la razonabilidad de las medidas a adoptar. Sin embargo, el proceder de la inspeccionada al disponer el cambio de área de labores también ha repercutido negativamente en la remuneración, ya que ha modificado el bono de producción que venía percibiendo el trabajador, produciéndole una rebaja del mismo, producto de una medida que no ha sido adoptada con razonabilidad; en tal sentido, lo alegado por la inspeccionada como agravio en estos extremos no tiene sustento fáctico ni legal, debiendo desestimarse el mismo.
- 3.15.** Cabe mencionar que la autoridad inspectiva ha efectuado el análisis de la sanción aplicada al señor Condori con suspensión sin goce de haber, para contextualizar la razonabilidad de la

² Véase Cuadro del séptimo hecho verificado del Acta de Infracción

decisión adoptada por la inspeccionada, lo que es lesivo de los derechos a la defensa al no haber sido previamente evaluada con los descargos del trabajador afectados antes de ser impuesta, y que devino además en una modificación del área de trabajo que trajo repercusiones negativas en la categoría profesional y remuneración del señor Condori. En consecuencia, no ha lugar a la nulidad planteada por la inspeccionada.

- 3.16.** Respecto al punto iv) del resumen del recurso de apelación, corresponde indicar que en el presente caso no se desconoce que la conducta del señor Condori pueda haber constituido una falta que conlleve alguna medida disciplinaria por parte de la inspeccionada. Los reconocimientos en el puesto laboral del señor Condori, que se analizaron por la autoridad, no pretender justificar alguna falta cometida, sino evidenciar que tenía experiencia profesional y conocimientos adquiridos en su función de operario de producción del área de colaje.
- 3.17.** Sobre la sanción que correspondía aplicar en el presente caso, la Inspectora del Trabajo solo dejó constancia que de acuerdo al artículo 74 del Reglamento Interno de Trabajo de la inspeccionada cuando el trabajador comete paralización intempestiva de labores, la sanción a imponer es la amonestación escrita, por lo que mal hace en señalar que correspondía una sanción mayor cuando ello no se condice con su propia reglamentación, siendo que en todo caso el señor Condori tiene el derecho de impugnar la decisión adoptada por la inspeccionada ante las instancias que crea conveniente.
- 3.18.** Adicionalmente, cabe señalar que la inspeccionada no ha evidenciado como la paralización intempestiva del señor Condori puede afectar tan gravemente la operatividad de la empresa el 21 de agosto de 2017, de acuerdo al informe presentado en la comparecencia del 05 de febrero de 2018. Además, es preciso mencionar que de acuerdo al artículo 25 literal a) del TUO de la LPCL: *“La reiterada paralización intempestiva de labores debe ser verificada fehacientemente con el concurso de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o en su defecto de la Policía o de la Fiscalía si fuere el caso, quienes están obligadas, bajo responsabilidad a prestar el apoyo necesario para la constatación de estos hechos, debiendo individualizarse en el acta respectiva a los trabajadores que incurran en esta falta.”*
- 3.19.** En esa medida, del análisis de las actuaciones inspectivas y del informe final, esta Intendencia comparte lo resuelto por la autoridad de primera instancia que concluye en el considerando 32 de la resolución apelada que el actuar adoptado por la inspeccionada, al trasladar al señor Condori al área de moldes, le ocasionó un menoscabo en el ámbito personal, profesional y pecuniario, puesto que, a pesar de ostentar el mismo cargo, operario de producción, sus funciones y responsabilidades cambiaron, siendo que en la referida área no se requería mucha experiencia, desmereciendo su labor y el estatus adquirido a través de los seis años que trabajó para la inspeccionada, derivándose una afectación a su dignidad, al verse obligado a realizar funciones que no iban acorde al estatus que había ganado dentro de la empresa, lo que denota una acción negativa hacia el señor Condori, afectando así el derecho que le asiste de integrarse a su centro de trabajo y alcanzar su realización como persona; en consecuencia, la inspeccionada incurrió en la infracción tipificada en el numeral 25.14 del artículo 25 del RLGIT, en perjuicio del trabajador Rodrigo Condori Huillca.

De si existe vulneración al principio de non bis ídem

- 3.20.** En cuanto a lo alegado en el punto v) del resumen del recurso de apelación, cabe traer a colación el artículo 248 numeral 11 del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento

Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS: “La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales: (...) **11. Non bis in idem.**- No se podrán imponer sucesiva o simultáneamente una pena y una sanción administrativa por el mismo hecho en los casos en que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento. Dicha prohibición se extiende también a las sanciones administrativas, salvo la concurrencia del supuesto de continuación de infracciones a que se refiere el inciso 7.”

- 3.21. En relación al principio de non bis in ídem, Morón Urbina³ ha señalado, sobre la concurrencia de la identidad de sujetos, hechos y fundamentos para la exclusión de una segunda sanción, lo siguiente:

“La propia norma nos expresa que para la exclusión de la segunda pretensión punitiva del Estado (plasmada en un procedimiento o sanción concurrente o sucesiva) tiene que acreditarse que entre ella y la primera deba apreciarse una triple identidad de “sujeto, hecho y fundamento”, dado que si no apareciera alguno de estos elementos comunes, si sería posible jurídicamente la acumulación de acciones persecutorias en contra del administrado.

Por ello, en todos los casos, los presupuestos de operatividad para la exclusión de la segunda pretensión sancionadora son tres:

*· La identidad subjetiva o de persona (eadem personae) consistente en que **ambas pretensiones punitivas sean ejercidas contra el mismo administrado**, independientemente de cómo cada una de ellas valore su grado de participación o forma de culpabilidad imputable. No se refiere a la identidad del agraviado o sujeto pasivo (...)*

*· La identidad de hecho u objetiva (eadem rea) consiste en que **el hecho o conducta incurridas por el administrado deba ser la misma en ambas pretensiones punitivas, sin importar la calificación jurídica que las normas les asignen o el presupuesto de hecho que las normas contengan**. No es relevante el nomen juris o como el legislador haya denominado a la infracción o título de imputación que se les denomine, sino la perspectiva fáctica de los hechos u omisiones realizados.*

*· Finalmente, la identidad causal o de fundamento (eadem causa petendi) consiste en la identidad en ambas incriminaciones, esto es, **que exista superposición exacta entre los bienes jurídicos protegidos y los intereses tutelados por las distintas normas sancionadoras**, de suerte tal que si los bienes jurídicos que se persiguen resultan ser heterogéneos existirá diversidad de fundamento, mientras que si son iguales, no procederá la doble punición (...)* (las negritas son nuestras).

- 3.22. En ese contexto, en el presente caso, no se ha vulnerado el principio de non bis in ídem toda vez que no existe identidad de hechos, ya que la infracción en materia de relaciones laborales versa por la comisión de actos de hostilidad y la infracción a la labor inspectiva trata del incumplimiento de la medida de requerimiento. Asimismo, tampoco existe identidad de fundamentos, pues la primera infracción afecta los derechos laborales del señor Condori, mientras que el incumplimiento de la medida de requerimiento atenta contra el Sistema de Inspección de Trabajo; en consecuencia, las sanciones corresponden a diferentes hechos, y tienen fundamentos distintos; por tanto, no resulta amparable la exclusión de alguna de las multas impuestas. Ante ello, resulta infundada la nulidad planteada por la inspeccionada contra la resolución apelada.

³ MORON URBINA, Juan Carlos. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Lima: Gaceta Jurídica, 2015, p. 790.



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima
Metropolitana

De otros argumentos señalados en la apelación

- 3.23.** Finalmente, en cuanto a lo indicado en el punto vi) del resumen del recurso de apelación, es necesario precisar que el artículo 53 del RLGIT, modificado por el Decreto Supremo N° 016-2017-TR, ha dispuesto que el procedimiento sancionador se desarrolle en dos fases: la instructora y la sancionadora. En tal sentido, en cada una de ellas, la inspeccionada tiene la oportunidad de presentar los descargos correspondientes en defensa de sus derechos e intereses.
- 3.24.** En el caso de autos, la inspeccionada decidió ejercer su derecho a efectuar descargos contra la Imputación de Cargos N° 456-2019-SUNAFIL/ILM/SIAI que fue acompañada del Acta de Infracción, pero no así contra el Informe Final. La autoridad instructora ya tuvo la oportunidad de evaluar los descargos efectuados contra la referida Imputación de Cargos y el Acta de Infracción al emitir el Informe Final, por lo que dichos argumentos de defensa han sido debidamente evaluados en la fase instructora y no corresponde que nuevamente la autoridad de primera instancia se pronuncie por ellos, pues la inspeccionada si quería que se revise las recomendaciones dadas por el órgano instructor debió ejercer su derecho a la defensa en la oportunidad correspondiente.
- 3.25.** Lo anterior no debe confundirse con la necesidad de que el órgano que impone la sanción haga un correcto análisis de las recomendaciones formuladas por la autoridad instructora en la fase sancionadora, para lo cual de oficio puede revisar los actuados en el expediente sancionador, si resulta necesario para determinar la responsabilidad en la comisión de las infracciones, lo que se ha hecho en el presente caso al contrastar lo resuelto en el Informe Final conjuntamente con los hechos comprobados por la autoridad inspectiva y los medios de investigación utilizados para comprobar que no se han cumplido con las disposiciones vulneradas. En tal sentido, no existe ningún vicio de nulidad que afecte el pronunciamiento venido en alzada.
- 3.26.** En consecuencia, los argumentos esbozados en la apelación no desvirtúan las infracciones en las que ha incurrido la inspeccionada, las cuales han sido debidamente determinadas por la autoridad de primera instancia. Por tanto, corresponde declarar infundada la nulidad deducida contra la resolución y confirmar la multa impuesta por la autoridad de primera instancia.

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° 761-2019-SUNAFIL/ILM/SIRE5, de fecha 14 de agosto de 2019, e **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por **VSI INDUSTRIAL S.A.C.**, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- **CONFIRMAR** la Resolución de Sub Intendencia N° 761-2019-SUNAFIL/ILM/SIRE5, de fecha 14 de agosto de 2019, que impone sanción a **VSI INDUSTRIAL S.A.C.** por la suma de **S/ 18,675.00**



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima
Metropolitana

(Dieciocho Mil Seiscientos Setenta y Cinco con 00/100 Soles), por los fundamentos contenidos en el presente acto administrativo.

ARTÍCULO TERCERO.-

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; **DEVOLVIÉNDOSE** los de la materia a la oficina de origen para sus efectos.

HÁGASE SABER.-

ILM/CGVG/jchs/jrpa

El pago lo puede efectuar en los siguientes bancos: BBVA, BCP, INTERBANK y SCOTIABANK, con el código pago: 1905000761 a nivel nacional.
Si prefiere realizar el pago en el Banco de la Nación, deberá anteponer el número de transacción 3710.