



“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 058-2021-SUNAFIL/IRE-AQP

EXPEDIENTE SANCIONADOR : **347-2020-SUNAFIL/IRE-AQP**
INSPECCIONADO (A) : **CFG INVESTMENT S.A.C.**
RUC : **20512868046**
MATERIA : **Relaciones Laborales y Labor Inspectiva**

SUMILLA: Se **CONFIRMA** la Resolución de Sub Intendencia N° 103-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-AQP que sancionó a la empresa CFG INVESTMENT S.A.C., con una multa total ascendente a la suma de S/ 22,618.00 (Veintidós mil seiscientos dieciocho con 00/100 soles) por haber incurrido en una (1) infracción en materia de relaciones laborales y una (1) infracción contra la labor inspectiva.

Arequipa, 14 de mayo de 2021

VISTO: El recurso de apelación interpuesto por la empresa **CFG INVESTMENT S.A.C.** (en adelante, **la inspeccionada**) contra la **Resolución de Sub Intendencia N° 103-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-AQP** de fecha 15 de marzo de 2021 (en adelante, **la resolución apelada**), expedida en el marco del procedimiento administrativo 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 la Orden de Inspección N° 2482-2020-SUNAFIL/IRE-AQP, 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 N° 122-2020-SUNAFIL/IRE-AQP (en adelante, **el Acta de Infracción**), mediante el cual se propuso sanción económica a la inspeccionada por la comisión de una (1) infracción en materia de relaciones laborales y de una (1) infracción 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 N° 074-2021-SUNAFIL/SIAI-AQP (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 del Acta de Infracción e Informe Final, sanciona a la inspeccionada con una multa ascendente a la suma de **S/ 22,618.00 (Veintidós mil seiscientos dieciocho con 00/100 soles)**, por haber incurrido en:



- Una infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por realizar actos de hostilidad, en perjuicio de un (01) trabajador, infracción tipificada en el numeral 25.14 del artículo 25° del RLGIT.
- Una infracción **MUY GRAVE** en contra de la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento notificada el 18 de setiembre de 2020, en perjuicio de 1 trabajador, infracción tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46° del RLGIT.

II. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Con fecha 09 de abril de 2021, la inspeccionada interpuso recurso de apelación contra la resolución de primera instancia, argumentando:

- i. Que, no se ha motivado debidamente, al considerar el daño hepático como condición de riesgo contradiciendo la R.M. N° 448-2020-MINSA; por lo que, se intenta justificar el traslado en una supuesta vulneración del derecho a la salud y a la familia, inobservando su derecho de defensa al ignorar sus descargos en este extremo, deviniendo en nulo el procedimiento.
- ii. Que, también se descalifica la carta de circulación de personal de contratistas que prestan servicios a CFG Investment S.A.C., que demuestra el retorno del trabajador antes de iniciada la vía administrativa, calificándola de insuficiente pese a su valor legal, efectuándose una parada en la región La Libertad y figurando el nombre del trabajador dentro del grupo de trabajadores trasladados.
- iii. Que, el traslado si tenía razones objetivas ante la necesidad de contar con un mecánico soldador para las operaciones de mantenimiento y en ningún momento era de naturaleza indeterminada, lo cual era de conocimiento del trabajador ante sus años de experiencia, como se corrobora con el retorno del trabajador a la región de Arequipa el 09 de octubre de 2020, no afectando su dignidad ni moral. Además, que se le otorgó la licencia solicitada por el propio trabajador, conforme la carta de 11 de agosto de 2020.
- iv. Que, respecto al incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento, al demostrarse que el traslado no constituía un supuesto acto de hostilidad por ser legal, razonable y objetivo, no se podía obligar a cumplir con dicha medida; asimismo, que se cumplió con el retorno del trabajador antes de iniciada la vía administrativa, no siendo congruente que se le otorgara licencia con goce de haber puesto que el trabajador se encontraba laborando de manera efectiva.

III. CONSIDERANDO

Sobre el principio del debido procedimiento

1. Al respecto es preciso mencionar que el procedimiento administrativo sancionador es entendido, en primer término, como el conjunto de actos destinados a determinar la existencia de responsabilidad administrativa, esto es, la comisión de una infracción y la consecuente aplicación de una sanción. Dicho procedimiento constituye, además, una garantía esencial y el cauce a través del cual los administrados, a quienes se les imputan la comisión de una infracción, hacen valer sus derechos fundamentales¹ frente a la Administración Pública.

¹ ALARCÓN SOTOMAYOR, Lucía. El procedimiento administrativo sancionador. En: LÓPEZ MENUJO, F. (Dir.). Derecho Administrativo Sancionador. Valladolid: Lex Nova, 2010, p. 541.

2. Sobre el particular, el Tribunal Constitucional ha enfatizado que las entidades de la Administración Pública tienen la obligación de observar los principios del procedimiento sancionador, toda vez que estos garantizan el respeto por los derechos del administrado, como se desprende de la Sentencia del 16 de abril de 2003, recaída en el Expediente N° 2050-2002-AA/TC, en el que señala *“(…) es necesario precisar que los principios de culpabilidad, legalidad, tipicidad, entre otros, constituyen principios básicos del derecho sancionador, que no sólo se aplican en el ámbito del derecho penal, sino también en el del derecho administrativo sancionador…”*
3. Así, corresponde señalar que el derecho al debido procedimiento está incorporado en nuestro ordenamiento jurídico en el numeral 1.2 del Art. IV del Título Preliminar del T.U.O. de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, regulando que *los administrados gozan de todos los derechos y garantías inherentes 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.*
4. En esta línea de análisis, el Tribunal Constitucional ha expresado su posición en cuanto a la motivación como parte integrante del debido procedimiento administrativo, señalando lo siguiente:
“El derecho a la motivación de las resoluciones administrativas es de especial relevancia. Consiste en el derecho a la certeza, el cual supone la garantía de todo administrado a que las sentencias estén motivadas, es decir, que exista un razonamiento jurídico explícito entre los hechos y las leyes que se aplican. (...)
La motivación de la actuación administrativa, es decir, la fundamentación con los razonamientos en que se apoya, es una exigencia ineludible para todo tipo de actos administrativos, imponiéndose las mismas razones para exigirla tanto respecto de actos emanados de una potestad reglada como discrecional.
El tema de la motivación del acto administrativo es una cuestión clave en el ordenamiento jurídico-administrativo, y es objeto central de control integral por el juez constitucional de la actividad administrativa y la consiguiente supresión de los ámbitos de inmunidad jurisdiccional.
Constituye una exigencia o condición impuesta para la vigencia efectiva del principio de legalidad, presupuesto ineludible de todo Estado de derecho. A ello, se debe añadir la estrecha vinculación que existe entre la actividad administrativa y los derechos de las personas. Es indiscutible que la exigencia de motivación suficiente de sus actos es una garantía de razonabilidad y no arbitrariedad de la decisión administrativa.
En esa medida, este Tribunal debe enfatizar que la falta de motivación o su insuficiencia constituye una arbitrariedad e ilegalidad, en la medida en que es una condición impuesta por la Ley 27444. Así, la falta de fundamento racional suficiente de una actuación administrativa es por sí sola contraria a las garantías del debido procedimiento administrativo.”²

Sobre la infracción de actos de hostilidad objeto de sanción

5. De la investigación las Inspectoras determinaron que la inspeccionada dispuso de forma unilateral el traslado del trabajador Raúl Favio Lima Llasaca de la sede productiva donde habitualmente presta servicios en la región de Arequipa a la sede ubicada en Chicama en la región de La Libertad, mediante carta remitida el 03 de setiembre de 2020, vulnerándose sus derechos a la libertad, a la familia y a la salud; por lo que, se emitió la medida inspectiva de requerimiento para la subsanación de su accionar, pero hizo caso

² STC 00091-2005-PA/TC, fundamento jurídico 9, párrafos 3 y 5 al 8.



omiso, siendo sancionada por el órgano de primera instancia en atención a la propuesta efectuada por el personal inspectivo.

6. La apelante alega que el traslado sí tenía razones objetivas ante la necesidad de contar con un mecánico soldador para las operaciones de mantenimiento y en ningún momento era de naturaleza indeterminada como lo sabía el trabajador; no vulnerando su derecho a la salud pues su problema de salud no se encuentra considerado como condición de riesgo y el 09 de octubre de 2020 dispuso su retorno a Arequipa, subsanando la infracción. Además, se accedió a la licencia solicitada por el trabajador mediante la carta de fecha 11 de agosto de 2020.
7. Al respecto, debemos tener presente lo dispuesto por el artículo 9° del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, *“El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo”*; siendo para la jurisprudencia peruana que el límite para el ejercicio del ius variandi está en la configuración de un acto de hostilidad, conforme al artículo 30° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral – Decreto Supremo N° 003-97-TR, *“Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes: ... c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio”*.
8. En este sentido, vale mencionar que la Corte Suprema, en la Casación N° 10839-2014, Ica, señaló *“Décimo Quinto: En relación al lugar de la prestación de servicios, este es un elemento del contrato de trabajo, que no puede ser modificado unilateralmente por el empleador, si es que ocasiona perjuicio al trabajador. En todo caso, la modificación introducida respecto al lugar de trabajo tendrá validez en tanto resulta de la necesidad funcional de la empresa (razonabilidad de la medida), de la magnitud del cambio y de que el trabajador no sufra perjuicios económicos ni morales. En este orden de ideas expuesto corresponderá al empleador acreditar la razonabilidad y funcionalidad al cambio de lugar de prestación de servicios, y de no cumplir con probarlo, resulta irrelevante que el trabajador no haya probado el perjuicio que le ocasionó el cambio.”*
9. Asimismo, en la Casación Laboral N° 6928-2016, Lima, se indicó *“cabría indicar que en cuanto al ius variandi, los cambios que el empleador puede introducir tienen sus límites; en ese sentido, el empleador, titular de este derecho, debe hacer un uso funcional, no arbitrario ni abusivo de dicha facultad, que debe justificarse en las necesidades de la empresa, en las exigencias de la producción, en motivos razonables, lógicos.”*
10. Por lo anterior, cuando una empresa se plantee la posibilidad de desplazar a un trabajador a otro centro de trabajo, es necesario que evalúe si el traslado cumple con las características que se mencionan en la jurisprudencia citada, asegurando primero que el motivo del traslado esté fundado en una necesidad real de la empresa, y en segundo lugar, considerar los daños o perjuicios que ese cambio puede ocasionar al trabajador, tanto económicos como morales.
11. Así, si bien la apelante argumenta que por razones objetivas de contar con un mecánico soldador para las operaciones de mantenimiento se dispuso el traslado temporal del señor Lima; sin embargo, no aportó documento alguno respecto a dicha necesidad, a fin de acreditar que en la sede productiva de Chicama no se contaba con un trabajador en similar puesto o que se requería personal adicional y porqué dicho trabajador fue elegido para el desplazamiento, configurándose en afirmaciones de la inspeccionada sin un sustento debido para la decisión adoptada.



12. En cuanto a la temporalidad invocada, resulta insuficiente que la inspeccionada señale que el trabajador tenía conocimiento que el traslado no era indeterminado por su experiencia laboral cuando es responsabilidad de la empleadora especificar dicha condición, situación que no se dio, tal como lo corroboraron las Inspectoras y lo indican en el numeral 4.16 del Acta de Infracción: *“... de la revisión de la carta de destaque remitida por el sujeto inspeccionado al trabajador Raúl Favio Lima Llasaca, se advierte que si bien señala que se trata de un destaque temporal el sujeto inspeccionado no ha comunicado al trabajador el tiempo de permanencia en la sede de destaque, requisito necesario para determinar que cumple con las características de un destaque temporal, lo que resulta lesivo para el trabajador, toda vez que no cuenta con fecha cierta de retorno al lugar habitual de trabajo, estando sujeta la fecha de regreso a decisión unilateral del empleador, lo que también es prueba irrefutable de la falta del elemento de voluntad por parte del trabajador, evidencia que el destaque no fue puesto a consideración del trabajador para que manifieste su aprobación o muestre su disconformidad”*.
13. En relación a la negativa de la apelante de vulnerar el derecho a la salud del trabajador con el traslado dispuesto, ya que el daño hepático diagnosticado al señor Lima no estaría considerado como condición de riesgo en la R.M. N° 448-2020-MINSA; es preciso mencionar que en numeral 4.25 del Acta de Infracción se menciona que *“... en la diligencia de fecha 15 de septiembre de 2020, el señor Raúl Favio Lima Llasaca comunicó que tiene Daño Hepático, situación que constituye condición de vulnerabilidad para enfrentar la enfermedad del Covid-19 en caso de contagio, situación que es de conocimiento de su empleadora toda vez que se encuentra consignada en la Ficha de Reporte de Resultados de Prueba Rápida Covid – 19 que obra en poder de la inspeccionada, sin que haya considerado su condición, ni la intervención de un especialista médico para informar si dicho padecimiento constituye vulnerabilidad al Covid – 19; por lo que su traslado implicaría una afectación a la salud, la que agregada a la separación familiar, no considerada por su empleador, constituyen hechos probados del perjuicio ocasionado al trabajador, lo que a su vez constituye acto probado de hostilidad”*.
14. Entonces, queda claro que el daño a la salud del trabajador no ha sido debidamente valorado por la empleadora, teniendo en cuenta que las Inspectoras verificaron que la decisión del traslado se tomó con prescindencia de opinión de un profesional de la salud, pese al diagnóstico existente del trabajador, no siendo suficiente que expresamente no sea consignada en la Resolución Ministerial acotada, puesto que es responsabilidad de la empleadora velar por las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de sus trabajadores y el señor Lima no se encontraba en condiciones de salud óptimas.
15. Asimismo, respecto a la vulneración del derecho a la familia, la apelante no desvirtúa dicha afectación, pese a que se constató que la medida adoptada de forma unilateral por la inspeccionada, perjudica moralmente al trabajador por la separación de su esposa e hijo menor de edad, y al estar alejado de la protección familiar no tendría la posibilidad de acceder a los cuidados necesarios para superar la enfermedad en caso de contagiarse.
16. Finalmente, la apelante argumenta que el 09 de octubre de 2020 se efectuó el retorno del trabajador a la región Arequipa, subsanando el incumplimiento antes de notificada la imputación de cargos, pero se descalifica indebidamente la carta de circulación de personal, que acredita dicha acción.
17. A fojas 34 a 37 del expediente sancionador, obra el documento aportado por la inspeccionada denominado “Carta para Circulación de Personal de Contratistas que prestan Servicios a CFG Investment S.A.C.”, en el cual se consigna que una unidad de transporte interprovincial efectuará la movilización de colaboradores desde el Terminal Terrestre de Piura al Terminal Terrestre de Camaná de la Empresa de Transportes Cruz del Sur, incluyendo dentro de la lista de colaboradores al señor Lima; por lo que, a consideración de la apelante ello resultaría suficiente para acreditar el cumplimiento de la obligación de cesar los actos de hostilidad contra el trabajador afectado.

18. No obstante, efectivamente como lo valorara el órgano de primera instancia, el documento presentado no resulta el medio de prueba idóneo para demostrar la subsanación efectiva de la trasgresión, puesto que se configura en un comunicado emitido a favor de la empresa de transporte interprovincial, para que justifique su desplazamiento, más no contiene información laboral propiamente del afectado, como sí hubiera resultado la comunicación cursada al interesado informándole del retorno dispuesto y ante el tiempo transcurrido, algún medio probatorio de la labor que el señor Lima estaría realizando en la sede de Arequipa; en consecuencia, no se observa supuesto suficiente para aplicar el eximente de responsabilidad alegado por la inspeccionada.
19. Así, es preciso reiterar que respecto al *ius variandi*, en la Casación Laboral N° 2456-2014, Lima, se considera que *“El ius variandi consiste esencialmente en la facultad que tiene el empleador de alterar las condiciones de trabajo en cuanto al modo, lugar, cantidad o tiempo de trabajo y ello en virtud del poder subordinante que ejerce sobre sus trabajadores. Su uso estará determinado por las conveniencias razonables y justas que surgen de las necesidades de la empresa y que de todas maneras, según lo tiene establecido la doctrina, habrá de preservarse el honor, la dignidad, los intereses, los derechos mínimos y seguridad del trabajador, dentro de las limitaciones que le impone la ley.”*
20. Evidentemente la potestad del empleador tiene limitaciones que deben ser respetadas, puesto que, atienden a derechos constitucionales de los trabajadores y garantizados por los dispositivos legales de la materia, resultando inverosímil pretender desatender los mismos con alegaciones infundadas como en el presente caso.

Sobre la infracción contra la labor inspectiva

21. La apelante señala que no podía obligarla a cumplir con la medida inspectiva de requerimiento, al demostrarse que el traslado no constituía un supuesto acto de hostilidad por ser legal, razonable y objetivo; además que sí cumplió con el retorno del trabajador antes de iniciada la vía administrativa. Respecto al otorgamiento de la licencia con goce de haber requerida, ello no resultaba congruente con la labor efectiva que venía realizando el trabajador.
22. Respecto a las características del traslado dispuesto por la empleadora, conforme los considerandos que anteceden, se acreditó que no resultó ser legal, razonable ni objetivo, no pudiendo demostrar la apelante que su decisión fue razonable y debidamente justificada; ocasionando por el contrario un perjuicio al trabajador, por la vulneración de sus derechos reconocidos constitucionalmente; por lo que, la inspeccionada sí tenía la obligación de cumplir con la medida inspectiva emitida.
23. En cuanto a la supuesta subsanación realizada del incumplimiento constatado, en los considerandos 17 a 19 de la presente resolución, se detalla la valoración realizada en este extremo; por lo que, carece de sentido la reiteración de los mismos, no habiendo cumplido la apelante con enmendar su conducta oportunamente.
24. En relación a la licencia con goce de haber cuestionada por la inspeccionada, se advierte que efectivamente en la medida inspectiva de requerimiento se dispuso la acreditación del cese de actos de hostilidad contra el señor Lima, disponiéndose su traslado a su centro de trabajo en la región Arequipa y comunicarle el otorgamiento de licencia con goce de haber compensable. Esta última disposición atiende a que la propia inspeccionada manifestó que en la sede productiva de Arequipa no se venía realizando aun labores, por



ende correspondía que el trabajador tenga dicha licencia, careciendo de lógica que se invoque la labor que venía desempeñando en una sede a la que fue trasladado indebidamente.

25. En conclusión, la inspeccionada no ha presentado argumentos válidos que desvirtúen los actos cometidos, advirtiendo una adecuada observancia del debido procedimiento a lo largo del desarrollo del procedimiento inspectivo y sancionador, ejerciendo plenamente su derecho de defensa y motivándose debidamente la medida pecuniaria adoptada.
26. En atención de lo analizado en los puntos precedentes, se ratifica que la inspeccionada incurrió en una infracción en materia de relaciones laborales y en una infracción contra la labor inspectiva, perjudicando a un trabajador y por ello la Sub Intendencia de Resolución impuso la sanción correspondiente, no existiendo agravio alguno que pudiera ocasionarse con la resolución apelada, al haber sido expedida conforme a ley, sin adolecer de vicios de nulidad y con la fundamentación adecuada; en consecuencia, corresponde desestimar el recurso interpuesto en todos sus extremos y confirmar la sanción impuesta;

Por todo lo expuesto y en uso de las facultades conferidas por Ley,

SE RESUELVE:

- ARTÍCULO PRIMERO.-** Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por la empresa **CFG INVESTMENT S.A.C.** por los fundamentos expuestos en la presente resolución.
- ARTÍCULO SEGUNDO.-** **CONFIRMAR** la Resolución de Sub Intendencia N° 103-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-AQP, que sancionó a la empresa **CFG INVESTMENT S.A.C.** por la suma de **S/ 22,618.00 (Veintidós mil seiscientos dieciocho con 00/100 soles)** en perjuicio de un trabajador, por los fundamentos contenidos en el presente acto administrativo.
- ARTÍCULO TERCERO.-** Informar a la inspeccionada que contra el presente pronunciamiento resolutivo, procede excepcionalmente el recurso de revisión, el cual deberá ser interpuesto dentro del décimo quinto día hábil posterior a su notificación ante esta Intendencia Regional para el trámite respectivo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 55° del Decreto Supremo N° 016-2017-TR³, caso contrario, vencido dicho plazo, la presente resolución **HA CAUSADO ESTADO.**

³ Decreto Supremo N° 016-2017-TR, que modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo a fin de adecuarlo a las modificaciones de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y a las disposiciones del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 006-2017-JUS

“Artículo 55.- De los recursos administrativos

Los recursos administrativos previstos en el procedimiento sancionador son los siguientes: (...)

c) Recurso de revisión: es de carácter excepcional y se interpone ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral.

Los requisitos de admisibilidad y procedencia del recurso se desarrollan en el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2017-TR. El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días hábiles perentorios, y serán resueltos en el plazo de treinta (30) días hábiles, salvo en el caso del recurso de reconsideración, que será resuelto en un plazo máximo de quince (15) días hábiles.”



ARTÍCULO CUARTO.- **NOTIFICAR** una copia de la presente resolución al(a la) afectado(a), de corresponder, acorde con establecido en el literal f) del artículo 45° de la LGIT⁴.

TÓMESE RAZÓN Y HÁGASE SABER.-

Documento firmado digitalmente
EDWARD VENERO RAMOS
INTENDENCIA REGIONAL DE AREQUIPA

EVR/lhv

⁴ **LEY N.° 28806 – LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO**
“Artículo 45°.- Trámite del procedimiento sancionador-
(...)

f) La resolución correspondiente debe ser notificada al denunciante, al representante de la organización sindical, así como a toda persona con legítimo interés en el procedimiento. (Literal adicionado por la Tercera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29783.)”