



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 011-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 363-2019-SUNAFIL/IRE-AREQUIPA
PROCEDENCIA : INTENDENCIA REGIONAL DE AREQUIPA
IMPUGNANTE : MANPOWER PROFESSIONAL SERVICES S.A.
ACTO IMPUGNADO : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 054-2021-SUNAFIL/IRE-AQP
MATERIA : - RELACIONES LABORALES

Sumilla: Se declara **FUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por MANPOWER PROFESSIONAL SERVICES S.A. en contra de la Resolución de Intendencia N° 054-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 22 de marzo de 2021

Lima, 31 de mayo de 2021

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por MANPOWER PROFESSIONAL SERVICES S.A. (en adelante **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 054-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 22 de marzo de 2021 (en adelante **la resolución impugnada**) expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

CONSIDERANDO:

I. ANTECEDENTES

- 1.1** Mediante Orden de Inspección N° 621-2019-SUNAFIL/IRE-AQP, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la impugnante, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral¹, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 160-2019-SUNAFIL/IRE-ARE (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 a la normativa sociolaboral.
- 1.2** Con fecha 09 de octubre de 2019 se notificó la Imputación de Cargos N° 362-2019-SUNAFIL/SIAI-AQP.
- 1.3** De conformidad con el 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**), la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 293-2019-SUNAFIL/ARE/SIAI, a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de la conducta infractora imputada a la impugnante, recomendando continuar con el procedimiento

¹ Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Discriminación en el trabajo.

administrativo sancionador en su fase sancionadora y procediendo a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución, la cual mediante Resolución de Sub Intendencia de Resolución N° 068-2020-SUNAFIL/IRE-SIRE-AQP de fecha 16 de marzo de 2020, multó a la impugnante por la suma de S/ 283,500.00 por haber incurrido en:

- Una infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales, incumplimiento de disposiciones legales relativa a haber realizado actos de discriminación en el acceso al empleo en contra de Mauricio León Ponce, tipificada en el numeral 25.17 del artículo 25 del RLGIT.

1.4 Mediante escrito de fecha 27 de enero de 2021, la impugnante interpuso recurso de reconsideración contra la Resolución de Sub Intendencia N° 068-2020/SUNAFIL-IRE-SIRE-AQP, el mismo que mediante resolución de trámite N° cinco (05) de fecha 2 de febrero de 2021 emitido por la Sub Intendencia de Resolución de la Intendencia Regional de Arequipa fue encauzado como recurso de apelación y siendo elevado con fecha 09 de marzo de 2021, argumentando:

- i. Que, las pruebas no han sido valoradas de manera imparcial, dándose mayor validez a lo expuesto por el señor Mauricio León Ponce y no a lo manifestado por las trabajadoras de la empresa, Magaly Silva y Vanesa Postigo, quienes refirieron que la no contratación del señor León no se debió a temas de salud, sino que habría manifestado que no tenía la disponibilidad de acercarse a la empresa en la fecha acordada; por lo que, tuvieron que iniciar un nuevo procedimiento de reclutamiento y selección.
- ii. Que, si bien el señor León se acercó en la fecha que se le indicó, ya la decisión de no formalizar su contratación estaba tomada, debido a la comunicación del señor León de no poder acercarse a la oficina por un tema de salud, no realizando ninguna conducta discriminatoria. Por la inmediatez que necesitaban para cubrir la posición, es que se adoptó la decisión de no formalizar la contratación del señor León y se inició el nuevo proceso de selección, a fin de no caer en posibles penalidades.
- iii. Que, en ningún momento se tuvo una conducta arbitraria contra el señor León, recibiendo siempre un trato igualitario; así, conforme el artículo 3° del Decreto Supremo N° 002-98-TR, Reglamento de la Ley N° 26772, se tiene que si la empresa verifica que el postulante debido a razones objetivas no cumple con las calificaciones exigidas para el desempeño del empleo, tiene la potestad de no considerar al candidato, lo cual se ha evidenciado en el presente caso, siendo la causa objetiva la no disponibilidad del señor León.
- iv. Que, resulta imprecisa la conjetura de la autoridad en el extremo que afirma que el señor Arnilla tuvo vínculo laboral hasta finales del mes de octubre, cuando realizó labor efectiva hasta mediados del mes de setiembre y ante la decisión de no renovarle el contrato se inició el procedimiento de reclutamiento y selección, el cual se llevó a cabo dentro de los parámetros normativos, cumpliendo con la Guía de Buenas Prácticas.
- v. Que, la comunicación del señor León sobre sus problemas de salud partió de él, pero la no contratación del candidato no se debió a dicha comunicación, sino a que no podía iniciar sus labores en la fecha que se le había indicado. Se presume indebidamente que se contrató al señor Paul Medrano porque no refirió que adolecía de problemas de salud, cuando la empresa no indaga



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 011-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

sobre ese tema. Si bien no guarda registro de la comunicación del señor León en la que señala su no disponibilidad para iniciar labores, ello no es fundamento para determinar una posible discriminación.

- vi. Que, sobre el argumento que el señor León aun figura como gerente general de la empresa Prisma Hem S.A.C, tiene relevancia porque el señor León faltó a la verdad con la presentación de su carta de renuncia, pudiendo también entonces alejarse de la realidad en su denuncia. Adjunta como nueva prueba la copia de la Partida Electrónica N° 11362047 del Registro de Personas Jurídicas de Arequipa y el pantallazo de visualización de la Ficha RUC – SUNAT.

1.5 Mediante Resolución de Intendencia N° 054-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 22 de marzo de 2021², la Intendencia Regional de Arequipa declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, confirmando la Resolución de Sub Intendencia N° 068-2020-SUNAFIL/IRE-SIRE-AQP, por considerar que:

- i. De la investigación se concluyó que la inspeccionada incurrió en actos de discriminación en perjuicio del señor Mauricio León Ponce, al no acreditar que la no contratación del recurrente, pese a haber sido declarado ganador del proceso de selección, obedeciera a su falta de disponibilidad inmediata y la necesidad de cubrir el puesto de forma urgente, a pesar de los requerimientos efectuados de documentación sustentatoria de la causa objetiva invocada por la empresa, evidenciándose que el motivo real fue la comunicación de su estado de salud.
- ii. Respecto de las declaraciones de las trabajadoras de la inspeccionada, Magaly Silva y Vanesa Postigo, se evidencia del contenido del Acta de Infracción un detalle pormenorizado de todos los medios de prueba aportados, por lo que carece de fundamento que la inspeccionada indique que no se tomó en cuenta dichas declaraciones.
- iii. Respecto a la inmediatez, pese al cumplimiento del señor león en presentarse el 24 de setiembre de 2018, conforme lo requerido por la empleadora, prefirió no contratarlo a pesar de haber resultado ganador del proceso de selección. Asimismo, la inspeccionada no se acreditó que tendría imposibilidad alguna para el inicio de sus labores, dilatando la contratación de una persona en el puesto de Coordinador Comercial en contrario a las supuestas penalidades que podría incurrir.

² Notificada a la inspeccionada el 25 de marzo de 2021.

- iv. El artículo 3 del Decreto Supremo N° 002-98-TR, Reglamento de la Ley N° 26772 invocado por la inspeccionada no respalda su postura, puesto que se exige la sustentación de una justificación objetiva y razonable, la misma que no se observa en el caso, no presentando medio de prueba alguno que corrobore lo afirmado por la apelante y de los hechos verificados, no se encuentra la razonabilidad debida. Así, el señor León se apersonó el día citado, hizo una consulta respecto a una prenda de vestir, tramitó los documentos requeridos para su contratación y el descanso médico otorgado era por dos días que se cumplían antes de la fecha de su incorporación a la empresa; por lo que, no resulta lógico la supuesta comunicación que la apelante indica que existió pero que no puede ser demostrada. Además, la causa tendría que estar basada en una calificación exigida para el desempeño del empleo, la cual no ha sido acreditada.
- v. Respecto al señor Arnilla, como precisa el Acta de Infracción y el Informe Final de Instrucción, de la Constancia de Baja de dicho trabajador se observa que el vínculo laboral culminó el 30 de setiembre de 2018; en consecuencia, es a partir del 01 de octubre del mismo año que la plaza se encontraba libre, no presentando la apelante documentación que respalde su alegación.
- vi. Respecto a la comunicación del estado de salud del recurrente, la inspeccionada no puede desvirtuar los hechos constatados por la inspectora, remitiéndose a invocar que por una comunicación con el señor León, respecto a su falta de disponibilidad para asumir el cargo, es que decidieron la no contratación; sin embargo, no existe prueba ni indicios de ello, sino de todo lo contrario, que por el estado de salud comunicado por el recurrente es que determinaron su no contratación, cuando dicha condición era temporal y no afectarían el inicio de su labor, demostró su predisposición a cumplir con el apersonamiento en la fecha señalada y aportando la documentación requerida y pese a la urgencia indicada para ocupar el puesto, se optó por un nuevo proceso de selección, contratando a otra persona con la única diferencia que no hizo referencia a ningún problema de salud.
- vii. Respecto a los documentos presentado por la inspeccionada como nueva prueba, referente a la copia de la Partida Electrónica N° 11362047 del Registro de Personas Jurídicas de Arequipa y el pantallazo de visualización de la ficha RUC - SUNAT, a fin de acreditar que el señor León aun figura como gerente general de la empresa Prisma HEM S.A.C, no se encuentran relacionados a la materia de fondo analizada en el presente caso, no pudiendo ser considerados como determinantes para la revocación de la sanción, puesto que no desvirtúan los hechos constatados y que concluyen la responsabilidad de la inspeccionada.
- viii. El trato no igualitario aplicado por la inspeccionada resulta discriminatorio, al carecer de causas objetivas y razonables para negar el acceso al empleo al recurrente, presentando un motivo totalmente inconsistente, que se configura como un actuar arbitrario y contrario al principio de igualdad.
- ix. No existe agravio alguno que pudiera ocasionar 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.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 011-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 1.6** Mediante escrito de fecha 19 de abril de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Arequipa el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 054-2021-SUNAFIL/IRE-AQP.
- 1.7** La Intendencia Regional de Arequipa admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorandum-000237-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, recibido el 26 de abril de 2021 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.
- 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 15 del Reglamento de Organización y Funciones de la Sunafil, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-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

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."

⁴ "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 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° 007-2013-TR, Reglamento de Organización y Funciones de Sunafil

Artículo 15.- 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

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 de 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 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 un 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, modificada 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 RGLIT, modificado por Decreto Supremo N° 016-2017-TR, que los requisitos de admisibilidad y procedencia se desarrollarían en el Reglamento del Tribunal.
- 3.3** En esa línea argumentativa, el Reglamento del Tribunal define al recurso de revisión como el recurso administrativo destinado a contradecir las resoluciones emitidas en segunda instancia por la Intendencia de Lima Metropolitana y las Intendencias Regionales de Sunafil, así como por las Direcciones de Inspección del Trabajo u órganos que cumplan esta función en las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, señalando de manera expresa que el recurso de revisión sólo procede por las causales taxativamente establecidas como materias impugnables en el artículo 14 de dicha norma, esto es: i) la inaplicación así como la aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral; y, ii) El apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal de Fiscalización Laboral.
- 3.4** Así, el recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema de Inspección del Trabajo que no son de competencia nacional, que sancionan las infracciones calificadas como muy graves en el RGLIT y sus modificatorias; estableciéndose en el artículo 17 del Reglamento del Tribunal que éste se encuentra facultado para rectificar, integrar, excluir e interpretar la resolución emitida por la segunda instancia

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."



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 011-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

administrativa, debiendo motivar la realización de cualquiera de las acciones antes descritas.

IV. DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN POR PARTE DE MANPOWER PROFESSIONAL SERVICES S.A.

- 4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que MANPOWER PROFESSIONAL SERVICES S.A. presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 054-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, emitida por la Intendencia Regional de Arequipa, en la cual se confirmó la sanción impuesta de S/ 283,500.00 por la comisión de la infracción tipificada como MUY GRAVE, prevista en el artículo 25 numeral 25.17 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del 25 de marzo de 2021, fecha en que fue notificada la citada resolución⁸.
- 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 MANPOWER PROFESSIONAL SERVICES S.A.

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

- 5.1** Mediante escrito de fecha 19 de abril, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 054-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, señalando que la Autoridad Administrativa de Trabajo no ha aplicado de manera correcta la normativa en materia de relaciones socio laborales sobre presuntos actos de discriminación y, en consecuencia, ha efectuado una interpretación errónea de las normas del derecho laboral, agregando que la resolución impugnada incurre en los siguientes errores:

- Vulneración del Principio de Legalidad y Tipicidad como consecuencia de la indebida interpretación del numeral 25.17 del artículo 25 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR para efectos de sustentar la sanción interpuesta

SUNAFIL no ha valorado nuestras afirmaciones respecto a la decisión de no formalizar el vínculo laboral con el Sr. Mauricio León Ponce se debió en estricto a temas comerciales, a pesar que han sido debidamente sustentadas, como es el caso de la respuesta que ofrecimos al Sr. Mauricio León con fecha 25 de junio de 2019 a su reclamo efectuado en nuestro Libro de Reclamaciones. Asimismo, la entidad no ha valorado en conjunto los medios probatorios ofrecidos.

⁸ Iniciándose el plazo el 26 de marzo de 2021.

Asimismo, no ha existido acto de discriminación en materia de empleo u ocupación contra el Sr. Mauricio León Ponce. Al respecto, se debe tener en cuenta que, sobre la discriminación en el acceso al puesto de trabajo, tenemos como normativa especial a la Ley N° 26772, que dispone que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato, que implique un trato diferenciador basado en motivos de raza, sexo, religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil, edad o de cualquier índole, normativa que, no ha sido debidamente profundizada y analizada en la resolución recurrida, en tanto que, define de manera correcta aquella acción que es considerada como acto de discriminación.

Sobre el particular, el principio de igualdad recogido en la normativa nacional y su consecuencia, la prohibición de discriminación carentes de justificación, pueden provenir de dos direcciones: i) Del Estado, quien se encuentra prohibido de conferir un trato diferente a través de una norma, una sentencia, o de un acto administrativo, a quienes se encuentran en situación, o un trato igual a quienes se encuentran en una situación desigual que requiera de una “acción positiva”; o ii) de los particulares, quienes no podrán tratar en forma distinta a quienes se encuentran en una misma situación, o de una misma forma a quienes se encuentran en situaciones diferentes que ameriten una intervención positiva.

En cumplimiento al deber de trato igualitario, nuestra empresa ha acreditado durante el proceso de inspección que ha cumplido con dar un trato igualitario a todas las personas que participaron del proceso de selección en el que participó el Sr. Mauricio León, no habiendo existido de nuestra parte alguna conducta o requerimiento puntual que evidencie o que haga presumible el haber incurrido en la infracción prevista en el numeral 25.7 del artículo 25 del D.S N° 019-2006-TR.

Otro extremo que, no ha tenido a bien en tener en consideración la entidad al momento de resolver es que, el numeral 25.17 del artículo 25° del D.S N° 019-2006-TR, sanciona las acciones de discriminación en contra de los trabajadores; y en el caso en concreto, como bien hemos manifestado, el sr. Mauricio León no llegó a formalizar el inicio del vínculo laboral con nuestra empresa, teniendo en cuenta que no llegamos a celebrar el contrato de trabajo. Sobre el particular, la legislación nacional en materia sancionadora establece que toda acción que se considere infractora debe estar debidamente especificada en una norma, recogido en el derecho administrativo en el Principio de Legalidad y de Tipicidad; es decir, no puede realizarse una interpretación extensiva de una norma en materia sancionadora, sino que, solo constituye conducta sancionable administrativamente las infracciones previstas expresamente; es decir, prevalece la literalidad de la norma, no siendo viable su interpretación. Por tanto, la norma en comento no resulta aplicable.

- Del sustento del presunto acto de discriminación como consecuencia de la errónea interpretación del numeral 25.17 del artículo 25 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 011-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

La entidad no ha valorado de manera adecuada las pruebas recolectadas y no ha hecho una correcta aplicación de la tipificación del numeral 25.7 del artículo 25 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, toda vez que existen documentos aportados al proceso que acreditan que la no contratación del sr. León, no se sustentó en temas de salud, sino que la decisión adoptada se debió a temas comerciales.

Asimismo, estando a las declaraciones efectuadas por las trabajadoras, se puede concluir que, la decisión de no formalizar la contratación fue su comunicación de no poder acercarse a la oficina en el día que se le había comunicado. Por lo que, es hasta que el sr. León manifiesta no poder acercarse en la fecha y hora programada, es que nuestra empresa adoptó por descartarlo como candidato, dando por concluido el proceso de selección e iniciar nuevamente el proceso de reclutamiento y selección.

Se evidencia que, la conducta realizada por nuestra empresa no ésta dentro de los supuestos que, tipifican un acto de discriminación prevista en la normativa sobre la cual ha basado la entidad su imputación.

La decisión de no formalizar el vínculo laboral con el sr. León, no se debió a la comunicación que efectuó, informando el problema de salud, conforme erróneamente lo afirma la entidad, sino que su no contratación se debió a que no podía cerrar el proceso de selección y posterior inicio de sus labores en la fecha que se le había comunicado, lo cual trajo como consecuencia que se adopten medidas comerciales, siendo que se procedió con cancelar el proceso e iniciar un nuevo procesos de selección.

En ninguna de las actuaciones de inspección nuestra empresa ha definido una situación médica como una enfermedad preexistente, como erróneamente lo señala la entidad.

- De la igualdad de trato y de oportunidades

La impugnante señala que ha cumplido con respetar el principio de igualdad durante el proceso de selección del sr. Mauricio León, conforme ha demostrado en el proceso de inspección.

Asimismo, señala que estando al contenido del artículo 3 del Decreto Supremo N° 002-98-TR, si la empresa verifica que el postulante debido a razones objetivas no cumple con las calificaciones exigidas para el desempeño del empleo, tiene la potestad de no considerar al candidato, lo

cual se ha evidenciado en el presente proceso, siendo que la causa objetiva que se presentó fue la no disposición del candidato para su incorporación en el plazo que se le había requerido; en consecuencia no existió conducta discriminatoria.

La decisión de no formalizar el vínculo laboral con el sr. León no afecta las características innatas de él como persona, toda vez que, como hemos ya manifestado, es que nuestra empresa ampara su decisión de no formalizar el vínculo laboral ante la comunicación de parte del propio sr. León de no asistir a una cita programada, independientemente de la justificación que emitió.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

- 6.1** La impugnante refiere que la entidad no ha valorado de manera adecuada las pruebas recolectadas y aportadas al procedimiento, lo que ha ocasionado la incorrecta aplicación e interpretación del numeral 25.7 del artículo 25 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR.
- 6.2** Sobre el particular, debe tenerse en cuenta que en todo procedimiento administrativo sancionador existe la obligación de observar las reglas que informan y regulan el procedimiento administrativo. Conforme ha señalado el Tribunal Constitucional Peruano, el fundamento de dicha obligación nace de la Constitución Política del Perú, que en su artículo 139 establece como un derecho de la función jurisdiccional, aplicable en sede administrativa, la “observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional”⁹.
- 6.3** Asimismo, la LPAG establece en el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar que, *“los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo, comprendiéndose entre estos el derecho 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”*.
- 6.4** Del mismo modo, el TUO de la LPAG, establece que dicho derecho es un elemento de validez del acto administrativo, de modo que su ausencia determinaría su nulidad¹⁰. Siendo considerado como uno de los principios rectores de toda actuación administrativa¹¹.
- 6.5** Así, el principio del debido procedimiento se constituye como garante de los derechos procesales de los administrados, dentro de los cuales se encuentra el derecho a ofrecer y producir pruebas, y que las mismas sean debidamente

⁹ Fundamento 12 de la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente 4944-2011-AA, “el derecho al debido proceso previsto por el artículo 139.9° de la Constitución Política del Perú, aplicable no sólo a nivel judicial sino también en sede administrativa e incluso entre particulares, supone el cumplimiento de todas las garantías, requisitos y normas de orden público que deben observarse en las instancias procesales de todos los procedimientos, incluidos los administrativos y conflictos entre privados, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto que pueda afectarlos”.

¹⁰ De acuerdo con el artículo 10 de la LPAG, el defecto u omisión de los requisitos de validez del acto administrativo, como el procedimiento regular, es un vicio que puede acarrear la nulidad del mismo.

¹¹ LPAG, Título Preliminar, artículo II.- Contenido: 1. La presente Ley contiene normas comunes para las actuaciones de la función administrativa del Estado y, regula todos los procedimientos administrativos desarrollados en las entidades, incluyendo los procedimientos especiales. 2. Las leyes que crean y regulan los procedimientos especiales no podrán imponer condiciones menos favorables a los administrados que las previstas en la presente Ley. 3. Las autoridades administrativas, al reglamentar los procedimientos especiales, cumplirán con seguir los principios administrativos, así como los derechos y deberes de los sujetos del procedimiento, establecidos en la presente Ley.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 011-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

valoradas por la Administración. Por lo que, “el derecho a la prueba no se agota en la admisión y en la práctica de los medios probatorios. Se tiene, además, derecho a la valoración de la prueba”¹².

- 6.6** Al respecto, el Tribunal Constitucional Peruano en el fundamento 149 de la STC recaída en el Expediente 010-2002-AI/TC señaló:

“el derecho a la prueba goza de protección constitucional, pues se trata de un contenido implícito del derecho al debido proceso, reconocido en el artículo 139º, inciso 3), de la Constitución Política del Perú. Sin embargo, su ejercicio no es absoluto, por cuanto se encuentra sujeto a determinados principios, como son que su ejercicio se realice de conformidad con los valores de pertinencia, utilidad, oportunidad y licitud. Ellos constituyen principios que informan la actividad probatoria y, al mismo tiempo, límites inmanentes a su ejercicio, esto es, derivados de la propia naturaleza del derecho”.

- 6.7** Por tanto, el principio del debido procedimiento exige a la Administración el respeto a las reglas propias del derecho a la prueba que asiste a los administrados, lo que implica, que el “derecho a que la decisión se emita sobre la base de la probanza actuada y no existencia de pruebas tasadas, derecho a la no exigencia de probanza sobre hechos que la Administración Pública debe tener por ciertos o debe actuar prueba de oficio, derecho al ofrecimiento y actuación de pruebas de parte, derecho al control de la prueba de cargo, derecho a la valoración de la prueba de cargo, derecho a no declarar en su contra (...)”¹³.

- 6.8** Así, “la carga de la prueba del hecho objeto de sanción corresponde a la Administración, no al administrado. No cabe en este punto ninguna clase de “matiz”. No es posible la imposición de sanción alguna con el fundamento de meras sospechas, y tampoco sobre la base de que el imputado no ha demostrado su inocencia”¹⁴.

- 6.9** En ese entendido, uno de estos derechos fundamentales en materia sancionadora, es el derecho a la presunción de inocencia, regulado en el literal e), inciso 24 del artículo 2 de la Constitución Política¹⁵ y recogido en el numeral 9 del artículo 248 de la LPAG bajo la denominación de presunción de licitud¹⁶, que proscribe que se sancione a una persona en tanto su responsabilidad sobre

¹² Eugenia Ariano Deho, Problemas del Proceso Civil (Lima: Jurista, 2003), 196.

¹³ Juan Morón Urbina, Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General, Tomo II, Lima: Grijley, 2019, 405.

¹⁴ Miguel Carmona Ruano, “Prueba de la infracción administrativa y derecho fundamental a la presunción de inocencia”, Jueces para la democracia N° 9 (1990): 24.

¹⁵ Constitución Política del Perú, artículo 2.- Toda persona tiene derecho: (...) 24. A la libertad y a la seguridad personal. En consecuencia: (...) e. Toda persona es considerada inocente mientras no se haya declarado judicialmente su responsabilidad.

¹⁶ LPAG, Título Preliminar, artículo IV. Principios del procedimiento administrativo: (...) 9. Presunción de licitud. - Las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario.

el hecho imputado no haya sido debidamente acreditada, más allá de toda duda razonable¹⁷.

6.10 Al respecto, el Tribunal Constitucional, en el fundamento 45 de la STC recaída en el Expediente 00156-2012-PHC/TC señaló:

"(...) no pueda trasladarse la carga de la prueba quien precisamente soporta la imputación, pues eso significaría que lo que se sanciona no es lo que está probado en el proceso o procedimiento, sino lo que el imputado, en este caso, no ha podido probar como descargo en defensa de su inocencia".

6.11 Del mismo modo, el artículo 173 de la LPAG establece que la carga de la prueba se rige por el denominado "principio de impulso de oficio", en virtud del cual es a la autoridad a quien corresponde *"dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos que resulten convenientes para el esclarecimiento y resolución de las cuestiones necesarias"*¹⁸. A decir de Morón Urbina, el principio de impulso de oficio impone a la Administración *"la obligación de verificar y probar los hechos que se imputan o que han de servir de base a la resolución del procedimiento, así como la obligación de proceder a la realización de la actividad probatoria misma cuando lo requiera el procedimiento"*¹⁹.

6.12 Por tanto, la actividad probatoria de la Administración Pública no se encuentra limitada a aquellos medios probatorios obrantes en el expediente o los que voluntariamente hayan sido o puedan ser aportados por los administrados (verdad formal), sino también se le exige la constatación de la veracidad de los hechos (verdad material²⁰), de modo que las consecuencias jurídicas previstas en las normas efectivamente se apliquen a los presupuestos de hecho que les dan lugar.

6.13 En tal sentido, *"la Administración no debe contentarse con lo aportado por el administrado, sino que debe actuar, aun de oficio, para obtener otras pruebas y averiguar los hechos que hagan a la búsqueda de la verdad material u objetiva, ya que en materia de procedimiento administrativo la verdad material prima sobre la verdad formal"*²¹.

6.14 En tal sentido, tanto los medios de prueba aportados como recabados, deben ser correctamente valorados, pues dicho proceso permite determinar cuánto pesa la evidencia que avala las imputaciones que realiza la Administración.

6.15 Así, el criterio de valoración probatoria *"permite además que la autoridad administrativa pueda determinar cuándo es que las pruebas le generan convicción, siendo que su límite, radica en la imposibilidad de que pueda perjudicarse al administrado a través de esta decisión, al no permitírsele probar su pretensión cuando la autoridad considera que la misma no se encuentra probada con las pruebas que se han actuado hasta el momento"*²².

¹⁷ En el fundamento 3 de la STC recaída en el Expediente 08811-2005-PHC/TC, el Tribunal Constitucional señaló que el derecho a la presunción de inocencia "obliga al órgano jurisdiccional a realizar una actividad probatoria suficiente que permita desvirtuar el estado de inocente del que goza todo imputado, pues este no puede ser condenado solo sobre la base de simples presunciones".

¹⁸ LPAG, Título Preliminar, artículo IV. Principios del procedimiento administrativo: (...) 1.3. Principio de impulso de oficio.- Las autoridades deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos que resulten convenientes para el esclarecimiento y resolución de las cuestiones necesarias.

¹⁹ Morón Urbina, Comentarios a la Ley del Procedimiento..., Tomo II, 18.

²⁰ En consideración al Principio de Verdad Material regulado en el numeral 1.11 del artículo IV del Título Preliminar de la LPAG, "en el procedimiento, la autoridad administrativa competente deberá verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, para lo cual deberá adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por la ley, aun cuando no hayan sido propuestas por los administrados o hayan acordado eximirse de ellas".

²¹ Christian Guzmán Napurí, "Los principios generales del Derecho Administrativo", Ius et Veritas N° 38 (2009): 245.

²² Christian Guzmán Napurí, Manual del Procedimiento Administrativo General (Lima: Pacífico Editores, 2013), 528.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 011-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

6.16 En el caso del procedimiento administrativo, la valoración de la prueba es definido por el Principio de Presunción de Licitud, en virtud del cual solo puede sancionarse a los administrados cuando cuenten con evidencia que acredite la comisión de la infracción que se les imputa.

6.17 De acuerdo con el Tribunal Constitucional, el Principio de Presunción de Licitud, se establece como *“un límite al principio de libre apreciación de la prueba por parte del juez, puesto que dispone la exigencia de un mínimo de suficiencia probatoria para declarar la culpabilidad, más allá de toda duda razonable”*²³.

6.18 En ese sentido, resulta de vital importancia que la administración cuente con evidencia que demuestre que el administrado cometió la infracción que se le imputa, teniendo en cuenta que el nivel de probanza de la acusación es que ésta se encuentre probada más allá de toda duda razonable. Por lo que, la Administración Pública no solo debe encargarse de mostrar pruebas de la acusación, sino que tiene que encargarse de demostrar que ésta es la única que explica los hechos probados del caso.

6.19 Sobre el caso en particular, en la resolución materia de impugnación, se señala:

22. El sujeto inspeccionado no ha acreditado que la no contratación del recurrente obedece a la falta de disponibilidad del recurrente y a la necesidad de cubrir el puesto de forma urgente, a pesar de que se ha requerido hasta en dos oportunidades (requerimiento de comparecencia de fechas 04 y 10 de julio de 2019) documentación sustentatoria de la causa objetiva de la no contratación del señor Mauricio León Ponce invocada por el sujeto inspeccionado (...).

6.20 Como se evidencia, en el trámite del procedimiento sancionador se trasladó la carga de la prueba a la impugnante, la misma que de acuerdo a los actuados adjunta el Informe N° 001-2019 de fecha 09 de julio de 2019, en el que precisa:

“El día 21 de setiembre de 2018, el candidato nos manifestó que había presentado un problema de salud, lo cual no le permitía su incorporación a la empresa en el plazo referido por nuestra empresa. Considerando lo comentado por el candidato, se procedió con dar comunicación al Sr. Carlos Velazco, a fin de trasladarle lo comentado por el candidato, quien, al tomar conocimiento de aquello, comunicó que al ser urgente la posición requerida, no era posible efectuar la espera, por tal motivo se procedió con dar por cancelado el proceso de selección, obedeciendo la cancelación como se indica por motivos comerciales, primordialmente por una inmediatez de contar con el personal. Habiendo sido informado de la cancelación del proceso, se comunicó al candidato de manera presencial que el proceso había sido cancelado”.

6.21 En consideración a lo expuesto, se puede evidenciar la aportación de dos declaraciones vertidas en el expediente, la efectuada por el señor Mauricio León referente a su no contratación por motivo de salud, y la posición expuesta por la impugnante de la no contratación por motivos comerciales debido a la comunicación efectuada por el señor Mauricio León de su imposibilidad de incorporarse en la fecha indicada por la empresa.

²³ Fundamento 4 de la STC recaída en el Expediente 1172-2003-HC/TC

6.22 Sobre el particular, como se ha señalado *ut supra* resulta de vital importancia que la administración cuente con evidencia que demuestre que el administrado cometió la infracción que se le imputa, por lo que, no solo debe encargarse de mostrar pruebas de la acusación, sino que tiene que encargarse de demostrar que ésta es la única que explica los hechos probados del caso.

6.23 Así, resulta oportuno analizar los fundamentos considerados en la resolución impugnada, establecidos en consideración a los medios probatorios aportados:

Respecto a la valoración de las declaraciones de las trabajadoras de la impugnante

- La resolución impugnada fundamenta su decisión en las declaraciones efectuadas por las trabajadoras Magaly Silva y Vanesa Postigo.
- Respecto a la declaración efectuada por la señora Magaly Silva, mediante documento que obra a folios 125 del expediente inspectivo, se señala:

En este acto la declarante manifiesta que ocupa el cargo de Coordinadora Regional de Trade Marketing, iniciando su relación laboral el 06/03/2013, asimismo señala que respecto del proceso de selección en el que el señor Mauricio Leon (en adelante "el recurrente") es seleccionado como coordinador de ventas, por decisión interna en coordinación con el señor Carlos Velasco, jefe de Trade Marketing (Lima), no se procede a su contratación laboral, debido a la falta de disponibilidad inmediata del señor Mauricio Leon, tema comercial.

Preguntada sobre cuál es el motivo de la falta de disponibilidad alegada, indica que el recurrente comunicó que después de haber sido atendido por temas de salud solicitaba, no recuerda si poder asistir al centro de trabajo con sandalias o zapatos más cómodos.

- Así, de lo declarado por dicha trabajadora se evidencia una disyuntiva sobre la razón de la no contratación del señor Mauricio León, esto es, señala que el motivo es de índole comercial y a su vez hace referencia a la situación de salud comunicada por el Sr. León, hecho que no ha sido analizado.
- Asimismo, del fundamento 6 literal a) de la impugnada no se evidencia fundamento referente a la manifestación de la señora Vanesa Postigo. Así, como obra a folios 86 del expediente inspectivo, mediante Informe N° 001-2019 suscrito por la señora Vanesa Postigo, la referida señala:

Habiéndose efectuado la convocatoria y de la revisión de los perfiles que postularon para ocupar el puesto de Coordinador de Ventas, es que con fecha 20 de setiembre de 2018, comunicamos al Sr. Mauricio León que había sido escogido para ocupar el puesto ofrecido, debiendo acercarse el día 24 de setiembre de 2018 a oficinas para la formalización de su contratación.

El día 21 de setiembre de 2018, el candidato nos manifestó que había presentado un problema de salud, lo cual no le permitía su incorporación a la empresa en el plazo referido por nuestra empresa.

Considerando lo comentado por el candidato, se procedió con dar comunicación al Sr. Carlos Velasco, afín de trasladarle lo comentado por el candidato, quien al tomar conocimiento de aquello, comunicó que al ser urgente la posición requerida, no era posible efectuar la espera, por tal motivo se procedió con dar por cancelado el proceso de selección, obedeciendo la cancelación como se indica por motivos comerciales, primordialmente por una inmediatez de contar con el personal.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 011-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- Lo señalado traslada la fundamentación expuesta por la impugnante, referente a los motivos de la no contratación, la misma que como se ha señalado en el fundamento analizado no ha sido expuesta ni fundamentada.

Respecto a la inmediatez invocada

- En la resolución impugnada se señala que no resulta atendible lo manifestado por la impugnante, en el sentido de que, con la finalidad de no caer en posible penalidad se decidió iniciar un nuevo proceso de selección, teniendo en cuenta la decisión de no contratar al señor Mauricio León.
- Como se evidencia del Informe N° 001-2019 de fecha 09 de julio de 2019, la trabajadora de la impugnante señaló que la decisión de cancelar el proceso de selección y convocar a un nuevo proceso, fue tomada a raíz de la comunicación efectuada por el señor Mauricio León el día 21 de setiembre de 2018. Señalando que dicha decisión fue comunicada al antes referido, como se puede corroborar de la propia manifestación realizada por el mismo, mediante escrito de fecha 04 de octubre de 2018, que obra a folios 05 del expediente inspectivo.
- Asimismo, como se evidencia de la adenda al contrato de Locación de Servicios Especializados, que obra a folios 139 del expediente inspectivo, la impugnante se encuentra sujeta a penalidades antes los incumplimientos señalados en el anexo 3 de dicho documento, entre ellos: “*Demora en el proceso de reclutamiento y selección; Baja calidad de reclutamiento y selección acorde al perfil aprobado por El Cliente*”.
- En tal sentido, se evidencia la existencia de las posibles penalidades a imponer en caso de incurrir en las causales referidas, motivo por el cual, como lo señala la impugnante iniciaron un nuevo proceso. Documento sobre el cual no se evidencia la valoración y fundamentación correspondiente.

Respecto a la comunicación del estado de salud del recurrente

- En el fundamento 6 literal e) de la resolución impugnada se señala que, “*la inspeccionada no puede desvirtuar los hechos constatados, remitiéndose a invocar que por una comunicación del señor León, respecto a su falta para asumir el cargo, es que decidieron la no contratación (...)*”.
- Sobre el particular, como lo ha señalado Tribunal Constitucional, en el fundamento 45 de la STC recaída en el Expediente 00156-2012-PHC/TC: “**no pueda trasladarse la carga de la prueba quien precisamente soporta la imputación**, pues eso significaría que lo que se sanciona no es lo que está

probado en el proceso o procedimiento, sino lo que el imputado, en este caso, no ha podido probar como descargo en defensa de su inocencia". (el énfasis es nuestro)

- Así, del expediente se evidencia que no obra medio de prueba fehaciente, actuado por los inspectores de trabajo comisionados, que permitan dilucidar la contraposición de posición entre el denunciante y la impugnante, respecto al motivo de la contratación. Por lo que, siendo competencia de la administración pública dilucidar dicha disyuntiva, no se evidencia medios de prueba que permitan respaldar la adopción de la decisión contenido en la resolución impugnada.

6.24 En tal sentido, se verifica que la base probatoria considerada en el presente caso, lo constituye las declaraciones expuestas por las partes y las inferencias que de las mismas se han obtenido, supuesto que vulneraría la obligación de carga probatoria exigida a la Administración Pública.

6.25 Por lo tanto, se evidencia la ausencia de prueba fehaciente que desvirtuó la teoría del caso expuesta por la impugnante, siendo que las que obran en autos, han sido contradichas por la misma de acuerdo a los documentos aportados. Por lo que, no se corrobora elementos determinantes que permitan generar la convicción de la responsabilidad por la infracción imputada a la inspeccionada.

6.26 Por tanto, el extremo expuesto en el recurso de revisión, referente a la valoración probatorio resulta atendible.

6.27 Sin perjuicio de los considerandos precedentes, se deja a salvo el derecho del señor Mauricio León Ponce de acudir a la vía legal que considere pertinente.

POR TANTO:

Por las consideraciones expuestas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley N° 29981 – Ley que crea la Sunafil, el artículo 41 de la Ley N° 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo, los artículos 15 y 17 del Decreto Supremo N° 007-2013-TR – Reglamento de Organización y Funciones de la Sunafil y sus modificatorias, y los artículos 2, 3 y 17 del Decreto Supremo N° 004-2017-TR – Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral,

SE RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar FUNDADO el recurso de revisión interpuesto por MANPOWER PROFESSIONAL SERVICES S.A. en contra de la Resolución de Intendencia N° 054-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 22 de marzo de 2021, emitida por la Intendencia Regional de Arequipa dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente N° 363-2019-SUNAFIL/IRE-AREQUIPA, por las consideraciones expuestas en los fundamentos 6.1 al 6.26 de la presente resolución.

SEGUNDO.- En ese sentido, REVOCAR la Resolución de Intendencia N° 054-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, que declaró infundado el recurso de apelación en contra de la Resolución de Sub Intendencia N° 068-2020-SUNAFIL/IRE-SIRE-AQP, que multó a la impugnante por la suma de S/ 283,500.00 por la comisión de una (01) infracción muy grave, por los fundamentos contenidos en el presente acto administrativo.

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



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 011-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

CUARTO.- Notificar la presente resolución a MANPOWER PROFESSIONAL SERVICES S.A. y a la Intendencia Regional de Arequipa, para sus efectos y fines pertinentes.

QUINTO.- Remitir los actuados a la Intendencia Regional de Arequipa.

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

Regístrese y comuníquese

Documento firmado digitalmente
Luis Erwin Mendoza Leguas
Presidente
Tribunal de Fiscalización Laboral

Documento firmado digitalmente
Desirée Bianca Orsini Wisotzki
Vocal
Tribunal de Fiscalización Laboral

Documento firmado digitalmente
Luz Imelda Pacheco Zerga
Vocal
Tribunal de Fiscalización Laboral