



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 049-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 237-2020-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE

PROCEDENCIA : INTENDENCIA REGIONAL DE LAMBAYEQUE

IMPUGNANTE : EMPRESA AGROINDUSTRIAL POMALCA S.A.A.

ACTO IMPUGNADO : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 062-2021-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE

MATERIA : - RELACIONES LABORALES

Sumilla: Se declara **FUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por la EMPRESA AGROINDUSTRIAL POMALCA S.A.A. en contra de la Resolución de Intendencia N° 062-2021-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, de fecha 15 de abril de 2021.

Lima, 25 de junio de 2021

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por la EMPRESA AGROINDUSTRIAL POMALCA S.A.A. (en adelante **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 062-2021-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, de fecha 15 de abril 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° 1999-2020-SUNAFIL/IRE-LAM, 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° 212-2020-SUNAFIL/IRE-LAM (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de una (01) infracción a la normativa sociolaboral.
- 1.2** Mediante Imputación de cargos N° 276-2020/SUNAFIL/IRE-LAM/SIAI del 13 de noviembre de 2020 y notificada el 25 de noviembre de 2020, se dio inicio a la etapa instructiva, remitiéndose el Acta de Infracción y otorgándose un plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de los descargos, de conformidad con lo señalado en el

¹ Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Discriminación en el trabajo (sub materia Remuneración).



literal a) del inciso 2 del artículo 52 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo – Decreto Supremo N° 019-2006-TR (en adelante, **el RLGIT**).

1.3 De conformidad con el numeral 53.2 del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 346-2020/SUNAFIL/IRE-LAM/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 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° 047-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE de fecha 21 de enero de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/ 338,818.50 (Trescientos treinta y ocho mil ochocientos dieciocho con 50/100 soles) por haber incurrido en:

- Una infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales por mantener un trato discriminatorio en contra del trabajador Segundo Lizandro Coronel Villanueva, tipificada en el numeral 25.17 del artículo 25 del RLGIT.

1.4 Mediante escrito de fecha 28 de enero de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación² contra la Resolución de Sub Intendencia de Resolución N° 047-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, argumentando lo siguiente:

- i. Califica a la multa como desproporcional, irracional y arbitraria, solicitando la nulidad de la misma y negando la imputación efectuada por el Inspector de Trabajo.
- ii. Señala que no es política de la empresa el discriminar a sus trabajadores, señalando que, por el contrario, existe un ambiente de paz laboral luego de la paralización de labores.
- iii. Respecto de la sanción impuesta al trabajador los días 10 y 11 de agosto de 2020, precisa que del 03 al 16 de agosto de 2020 la empresa pasó por una paralización de labores (huelga) declarada ilegal por la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, acordándose con los representantes sindicales el retorno de labores a partir del 08 de agosto de 2020.
- iv. El trabajador conocía del acuerdo y de sus efectos y sin embargo no asistió a laborar, haciendo "...caso omiso a los acuerdos de la referida acta...", siendo una práctica del mismo el no asistir a laborar, razón por la cual fue sancionado.
- v. La calificación de 2166 trabajadores afectados no es la real, toda vez que se ha considerado como trabajador afectado al Gerente General y otros funcionarios y personal de confianza.
- vi. No ha existido ningún acto de discriminación, únicamente se actuó de acuerdo a las normas laborales vigentes y al reglamento interno de trabajo.

² Mediante Proveído N° 118-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE del 10 de febrero de 2021, y en aplicación del principio de informalismo, contenido en el artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, se entendió que el escrito del 28 de enero de 2021 solicitando la nulidad correspondía a un recurso de apelación en contra de la Resolución de Sub Intendencia de Resolución N° 47-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 049-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

vii. El Informe Final de Instrucción no ha considerado los descargos presentados por la impugnante, aduciendo que el representante de la empresa (el señor Jose Pedro Huanca Dávila) no ha adjuntado documento idóneo alguno, por lo que no se merituaron los descargos presentados, no siendo fundada en derecho, al no existir una adecuada motivación de acuerdo al artículo 6 del TUO de la LPAG.

1.5 Mediante Resolución de Intendencia N° 062-2021-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, de fecha 15 de abril de 2021³, la Intendencia Regional de Lambayeque declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, confirmando la Resolución de Sub Intendencia de Resolución N° 047-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, por considerar que:

- i. La impugnante no adjunta al recurso de apelación documento alguno que acredite lo manifestado respecto del conocimiento del trabajador Coronel Villanueva de la suspensión de la huelga; añade que en el expediente sancionador obra un Acta de Toma de Acuerdos por Levantamiento de Paralización de Labores de fecha 07 de agosto de 2020, suscrita por los representantes de la impugnante y quince (15) trabajadores, entre los cuales no se encuentra el trabajador afectado Segundo Lizandro Coronel Villanueva, no encontrándose acreditado que los trabajadores se reintegren a sus labores a partir del día 08 de agosto de 2020 ni que el trabajador afectado haya participado o haya tenido conocimiento mediante "...la notificación correspondiente".
- ii. La infracción constatada está referida a la discriminación laboral de la que fue objeto el trabajador Segundo Lizandro Coronel Villanueva, situación que se confirma al comparar la situación de otro trabajador que no asistió tales días y que "(...) sólo se le efectuó el descuento por los días 03 al 12 de agosto de 2020 por paralización ilegal de labores, existiendo discriminación laboral (...)".
- iii. Respecto de la razonabilidad y proporcionalidad de la multa impuesta, fundamenta en base pronunciamientos del Tribunal Constitucional y concluye que en el caso materia de autos, la autoridad sancionadora ha tenido en cuenta la Tabla de Cuantía y Aplicación de Sanciones regulada en el numeral 48.1 del artículo 48 del RLGIT, considerando la gravedad de la infracción detectada y el número de trabajadores afectados, así como la sobretasa prevista en el numeral 48.1-C del artículo 48 del mismo dispositivo legal.
- iv. Respecto de la nulidad de la imputación de cargos y el Informe Final de Instrucción, cita al numeral 53.4.1 del artículo 53 del RLGIT, en donde se concluye que los actos de inicio y trámite en el procedimiento sancionador no son impugnables, de acuerdo con lo dispuesto en el numeral 7.1.1.4 de la Directiva N° 001-2017-SUNAFIL/INII.

³ Notificada a la inspeccionada el 21 de abril de 2021.



- v. En ese sentido, en tanto la Imputación de Cargos como el Informe Final de Instrucción son documentos emitidos en la etapa instructora del procedimiento administrativo sancionador, conteniendo una propuesta de sanción, no resultan ser un acto administrativo que ponga fin a la instancia o que imposibilite su continuidad, no siendo pasible de contradicción administrativa, siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos para su emisión.
 - vi. La Intendencia señala que ni la imputación de cargos ni el Informe Final de Instrucción podrán estar sujetos a la deducción de causales de nulidad, siendo únicamente las resoluciones que expida el Órgano Sancionador como una manifestación de la potestad sancionadora del Sistema de Inspección del Trabajo las susceptibles de impugnación, de acuerdo a las causales previstas en el artículo 10 del TUO de la LPAG.
 - vii. La Resolución de Sub Intendencia de Resolución N° 047-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE ha fundamentado adecuadamente las razones por las cuales procede la sanción pecuniaria impuesta, no acreditándose la supuesta falta de motivación invocada.
- 1.6** Mediante escrito de fecha 10 de mayo de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Lambayeque el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 062-2021-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, de fecha 15 de abril de 2021.
- 1.7** La Intendencia Regional de Lambayeque admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorandum-190-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, ingresando el 14 de mayo de 2021 a evaluación por parte del Tribunal.

II. DE LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

- 2.1** Mediante el artículo 1 de la Ley N° 29981⁴, 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.

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 1. Creación y finalidad

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



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 049-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Asimismo, de conformidad con el artículo 15 de la Ley N° 29981⁵, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo⁶ (en adelante, LGIT), el artículo 15 del Reglamento de Organización y Funciones de la Sunafil, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR⁷, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR⁸ (en adelante, el Reglamento del Tribunal), el Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión, constituyéndose en última instancia administrativa.

III. DEL RECURSO DE REVISIÓN

- 3.1** El artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley de N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante,

⁵ 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.

(...)"

⁶ 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."

⁷ 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."

⁸ Decreto Supremo N° 004-2017-TR. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral

Artículo 2.- Sobre el Tribunal

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

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

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



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 RLGIT, modificado por Decreto Supremo N° 016-2017-TR, que los requisitos de admisibilidad y procedencia se desarrollarían en el Reglamento del Tribunal.
- 3.3** 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 RLGIT y sus modificatorias; estableciéndose en el artículo 17 del Reglamento del Tribunal⁹ que éste se encuentra facultado para rectificar, integrar, excluir e interpretar la resolución emitida por la segunda instancia administrativa, debiendo motivar la realización de cualquiera de las acciones antes descritas.

IV. DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN POR PARTE DE EMPRESA AGROINDUSTRIAL POMALCA S.A.A.

- 4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que la EMPRESA AGROINDUSTRIAL POMALCA S.A.A. presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 062-2021-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE, emitida por la Intendencia Regional de Lambayeque, en la cual se confirmó la sanción impuesta de S/ 338 818.50 (Trescientos treinta y ocho mil ochocientos dieciocho con 50/100 soles) por la comisión de la

⁹Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR.

“Artículo 17.- Facultades del Tribunal de Fiscalización Laboral

Al evaluar el fondo del recurso de revisión, el Tribunal está facultado para rectificar, integrar, excluir e interpretar la resolución emitida por la segunda instancia administrativa, debiendo motivar la realización de cualquiera de las acciones antes descritas.”



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 049-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

infracción tipificada como MUY GRAVE, prevista en el artículo 25.17 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del 22 de abril de 2021, el primer día hábil siguiente de notificada la citada resolución.

- 4.2** Así, al haberse identificado que el recurso interpuesto por la solicitante cumple con los requisitos legales previstos en el Reglamento del Tribunal y en las normas antes citadas, corresponde analizar los argumentos planteados por EMPRESA AGROINDUSTRIAL POMALCA S.A.A.

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

- 5.1** Mediante escrito de fecha 10 de mayo de 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 062-2021-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, en los siguientes argumentos:

- La impugnante solicita la nulidad de la resolución materia de revisión fundamentando que el trabajador faltó injustificadamente a sus labores, siendo a derecho la medida impuesta. Precisamente a través del Comunicado Oficial N° 44-2020 del 07 de agosto de 2020, se hizo un llamado a todos los trabajadores a retornar a sus labores habituales, y pese al conocimiento del mismo no asistió, imponiéndole la sanción de suspensión por tal hecho, con el respectivo descuento de las remuneraciones.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

- 6.1** Sostiene la impugnante que la Resolución de Intendencia N° 062-2021-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE incurre en nulidad por vulnerar los principios invocados, sin sustentar en el recurso el o los hechos que configurarían tal infracción.
- 6.2** De la revisión de los actuados, tampoco se encuentra tal sustento en el recurso de apelación, en cuya oportunidad la impugnante adujo la vulneración de otros principios según lo detallado en el punto 1.4 de la presente resolución y resuelto según lo señalado en el punto 1.5.
- 6.3** En ese sentido, no se ha acreditado la presunta vulneración a los principios de irrenunciabilidad de derechos, igualdad de trato o condición más beneficiosa, no siendo amparable el recurso en este extremo.



Sobre la contravención al principio de irrenunciabilidad de derechos, igualdad de trato, entre otros, al aplicar una medida disciplinaria al trabajador Segundo Lizandro Coronel Villanueva

6.4 De la revisión del expediente inspectivo, esta Sala ha identificado los siguientes documentos:

- Copia de la solicitud de actuación inspectiva presentada por el trabajador, en cuya sección referida a la “Descripción de denuncia” se establece lo siguiente:

“ACTOS DISCRIMINATORIOS, CON FECHA 3 DE AGOSTO EN MI EMPRESA SE REALIZO UNA PARALIZACION DE LABORES POR MOTIVO DE RECLAMO DE CTS Y GRATIFICACION DE JULIO DE 2020, EN DICHA PARALIZACION LA SUNAFIL DECLARO ILEGAL LA HUELGA, **POSTERIORMENTE MI EMPLEADORA CON FECHA 12 DE AGOSTO MEDIANTE AVISO PUBLICITARIO EN MI CENTRO DE TRABAJO EXHORTA A LA MASA TRABAJADORA EN UN PLAZO DE 24 HORAS A REINTEGRARSE A SUS LABORES**, MI EMPLEADORA ME SANCIONA CON 2 DIAS DE SUSPENSION POR NO HABER LABORADO LOS DIAS 10 Y 11 DE AGOSTO, LA SUSPENSION SE ME APLICO CON FECHA 28 Y 29 DE AGOSTO LA SUSPENSION EL TEMA ES QUE NO PUEDE VER 2 SANCIONES EN UNA HUELGA ILEGAL COMO LO DESCRITO EL ARTICULO 73 DEL DECRETO SUPREMO N 011-92-TR. Y EL ACTO DISCRIMINATORIO ES QUE SOLO UN GRUPO DE TRABAJADORES HA SIDO SANCIONADO Y EL RESTO DEL GRUPO QUE ES UNA MAYORIA CONSIDERABLE NO HA SIDO SANCIONADO POR MOTIVO DE PARALIZACION NO HABIENDO UNA IGUALDAD EN LA SANCION DISCIPLINARIA, POR LO TANTO, SE PERJUDICA EN MIS REMUNERACIONES.” (el resaltado es nuestro)

- El memorándum N° 192-DRL-POM-2020 del 25 de agosto de 2020, dirigido al trabajador sancionándolo con la suspensión de dos (02) días, computados del 28 al 29 de agosto de 2020, por haber faltado a las labores los días 10 y 11 de agosto de 2020, detallándose que durante el año 2019 incurrió en una falta similar.
- La carta del 25 de agosto de 2020 (denominada “Medida disciplinaria de suspensión de labores”), en la cual se precisa adicionalmente que incurrió en una conducta similar el 03 de septiembre de 2017, detallándose que “...cuenta con innumerables sanciones disciplinarias por diversos motivos laborales...”
- El Auto Directoral N° 001401-2020-GR.LAMB/GRTPE-DPSC [3618225-1] del 05 de agosto de 2020, que resuelve declarar “...ilegal la paralización de labores materializado por 500 trabajadores de la EMPRESA AGROINDUSTRIAL POMALCA S.A.A. desde el día 03 de agosto de 2020, por no haber seguido el trámite que ordena la ley, ante la adopción de la medida señalada”, seguido de un recuadro denominado “Relación de trabajadores que hicieron paralización de labores la cual inició el 03 de agosto de 2020, en donde se observa el despido de tres (03) ex trabajadores y la suspensión por treinta (30) días de otros dos trabajadores.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 049-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- El cargo de la solicitud presentada por el Sindicato Único de Trabajadores Azucareros de la EAI Pomalca y Anexos (SUTAZUCPA), de fecha 17 de agosto de 2020, solicitando entre otras medidas, que no se realicen sanciones ni despidos ni procedimientos administrativos ni se descuenten los días de huelga en remuneraciones del 2020 ni el descuento de los días de huelga desde el 08 de agosto de 2020 hasta el 17 de agosto de 2020. La solicitud se encuentra firmada por los señores José Toribio Zuñe Alarcón, en calidad de Secretario General del SUTAZUCPA y el señor Germán Morales Villegas, en calidad de Sub Secretario General del SUTAZUCPA)
 - El aviso, con fecha de firma 12 de agosto de 2020, emitido por la impugnante a través del cual invoca a los trabajadores a incorporarse a los puestos de trabajo, por haber sido declarada ilegal a través del Auto Directoral N° 001401-2020-GR.LAMB/GRTPE-DPSC [3618225-1], exhortando el reintegro a las labores dentro de las 24 horas de publicado el anuncio, caso contrario se procedería con las sanciones correspondientes.
 - La Carta N° 313-2020-FABM-GRRHH del 05 de septiembre de 2020, respondiendo el recurso de apelación presentado por el trabajador a la medida disciplinaria de suspensión de labores, en donde se informa respecto del acta del 07 de agosto de 2020 firmada por los representantes de los trabajadores, siendo obligatorio el retorno a las labores desde el 08 de agosto de 2020, no siendo injusta la suspensión por la inasistencia los días 10 y 11 de agosto de 2020.
- 6.5** Por otro lado, en el recurso de revisión se adjunta el “Acta de Toma de Acuerdos por Levantamiento de Paralización de Labores” de fecha 07 de agosto de 2020, en donde se señala la presencia del señor José Zuñe Alarcón (Pomalca Campo), conjuntamente con otros catorce representantes de los trabajadores, en cuyo contenido se detallan, como parte de los acuerdos adoptados:
- Las labores suspendidas del 03 a 07 de agosto no serán descontadas, a fin de no afectar a los trabajadores con dicha medida.
 - El pago de las remuneraciones correspondientes a agosto 2020 sería cancelado el 06 de septiembre de 2020.
 - El pago de la gratificación de julio sería cancelado en dos montos.
 - La empresa se compromete a no despedir a los trabajadores notificados con las cartas de pre aviso, como consecuencia de la paralización de labores.



Finalmente, se deja constancia que los señores José Zuñe Alarcón y Walter Arcila Ordinola se negaron a firmar el Acta, con la finalidad de seguir con la paralización de labores.

- 6.6 También se observa el Comunicado Oficial N° 42-2020 de fecha 06 de agosto de 2020 en la cual la impugnante invoca a los trabajadores a volver a las labores, por el riesgo que representaba la paralización con respecto del compromiso de pago de los sueldos de los trabajadores de la impugnante.
- 6.7 En ese orden de ideas, el artículo 73 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR establece que en su primer párrafo:

“Declarada la ilegalidad de la huelga mediante resolución consentida o ejecutoriada, los trabajadores deberán reincorporarse al día siguiente al del requerimiento colectivo efectuado por el empleador a los trabajadores, mediante cartelón colocado en lugar visible de la puerta principal del centro de trabajo, bajo constancia notarial, o de Juez de Paz y a falta de éstos, bajo constancia policial. (...)”

- 6.8 El artículo 33 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR establece, respecto de la comisión de faltas similares en distintos trabajadores lo siguiente:

“Artículo 33.- Tratándose de la comisión de una misma falta por varios trabajadores, el empleador podrá imponer sanciones diversas a todos ellos, en atención a los antecedentes de cada cual y otras circunstancias coadyuvantes, pudiendo incluso remitir u olvidar la falta, según su criterio.”

- 6.9 En ese orden de ideas, a consideración de esta Sala ha quedado acreditado que la medida disciplinaria dispuesta por la impugnante se dio luego de la emisión del Auto Directoral N° 001401-2020-GR.LAMB/GRTPE-DPSC [3618225-1] del 05 de agosto de 2020, de la celebración del “Acta de Toma de Acuerdos por Levantamiento de Paralización de Labores” del 07 de agosto y de la emisión del Comunicado Oficial N° 042-2002, como parte del poder de dirección del empleador¹⁰.
- 6.10 A consideración de esta Sala, la medida disciplinaria es una manifestación del poder de dirección del empleador, que comprende el poder disciplinario quien, en base a las características del comportamiento de cada trabajador, ejercitará las acciones que

¹⁰ Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR

Artículo 9.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su **empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.**

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 (el resaltado es nuestro).



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 049-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

considere conveniente, siempre con criterios de razonabilidad¹¹. En este caso se comprueba que se trata de una conducta reincidente del trabajador, por lo que correspondía que, frente a sus ausencias injustificadas, el empleador haya adoptado una medida disciplinaria distinta a la que impuso a otros trabajadores.

- 6.11** Sobre el particular, el Tribunal Constitucional ha establecido que la discriminación en el ámbito laboral "...consiste en dispensar a las personas un trato diferente y menos favorable debido a determinados criterios..."¹², pudiendo manifestarse ésta "...cuando se busca un trabajo, en el empleo o al dejar éste..."¹³. Situación distinta a la del caso materia de autos, en tanto el trabajador tiene la calificación de reincidente en torno a la infracción propuesta y debidamente fundamentada, al no haberse reintegrado luego de la declaratoria de ilegalidad de la huelga, así como del Comunicado N° 42-2020 del 06 de agosto de 2002. Más si se tiene en cuenta que la fecha máxima de reingreso, fijada en un acuerdo entre el sindicato y la empresa, había sido el día 08 de agosto. En consecuencia, el empleador no realizó un acto de discriminación sino, más bien, una medida disciplinaria ajustada a derecho.
- 6.12** En ese sentido, corresponde dejar sin efecto la sanción impuesta por la Resolución de Sub Intendencia de Resolución N° 047-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE de fecha 21 de enero de 2021, por la suma de S/ 338 818.50 (Trescientos treinta y ocho mil ochocientos dieciocho con 50/100 soles) por no haberse producido una conducta discriminatoria en el trabajo hacia el señor Segundo Lizandro Coronel Villanueva.

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 Reglamento de Organización y Funciones de la Sunafil, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR y sus modificatorias, y los artículos 2, 3 y 17 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR;

SE RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar FUNDADO el recurso de revisión interpuesto por EMPRESA AGROINDUSTRIAL POMALCA S.A.A., en contra de la Resolución de Intendencia N° 062-2021-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, de fecha 15 de abril de 2021, emitida por la Intendencia Regional

¹¹ Cfr. Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, artículo 9.

¹² Fundamento 41 de la sentencia recaída en el expediente N° 05652-2007-PA/TC del 06 de agosto de 2007.

¹³ Fundamento 42 de la sentencia recaída en el expediente N° 05652-2007-PA/TC del 06 de agosto de 2007.



de Lambayeque dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente N° 237-2020-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, por los fundamentos expuestos en la presente Resolución.

SEGUNDO.- REVOCAR la Resolución de Intendencia N° 062-2021-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, en todos sus extremos, dejando sin efecto la sanción impuesta por la Resolución de Sub Intendencia de Resolución N° 047-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, de fecha 21 de enero de 2021.

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

CUARTO.- Notificar la presente resolución a EMPRESA AGROINDUSTRIAL POMALCA S.A.A. y a la Intendencia Regional de Lambayeque, para sus efectos y fines pertinentes.

QUINTO.- Devolver los actuados a la Intendencia Regional de Lambayeque.

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

Regístrese y comuníquese

Documento firmado digitalmente
Luis Erwin Mendoza Legoas
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