



Tribunal de Fiscalización Laboral
Primera Sala

Resolución N° 144-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 986-2017-SUNAFIL/ILM/SIRE1
PROCEDENCIA : INTENDENCIA DE LIMA METROPOLITANA
IMPUGNANTE : OWENS-ILLINOIS PERU S.A.
ACTO IMPUGNADO : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 732-2021-SUNAFIL/ILM
MATERIA : RELACIONES LABORALES

Sumilla: Se declara por mayoría FUNDADO EN PARTE el recurso de revisión interpuesto por OWENS-ILLINOIS PERU S.A. en contra de la Resolución de Intendencia N° 732-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 12 de mayo de 2021.

Lima, 27 de julio de 2021

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por OWENS-ILLINOIS PERU S.A. (en adelante **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 732-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 12 de mayo 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° 6627-2017-SUNAFIL/ILM 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° 1657-2017-SUNAFIL/ILM (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 en materia de relaciones laborales.
- 1.2** Mediante Imputación de cargos N° 275-2018-SUNAFIL/ILM/SIAI del 11 de junio de 2018, 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 literal a) del inciso 2 del artículo 52 del Reglamento de la Ley

¹ Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Relaciones Colectivas (sub materia: Libertad Sindical y otros).



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 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° 370-2018-SUNAFIL/ILM/SIAI, a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de las conductas infractoras imputadas 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 N° 637-2018-SUNAFIL/ILM/SIRE1 de fecha 24 de octubre de 2018, multó a la impugnante por la suma de S/ 73,811.25 por haber incurrido en:

- Una infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales, por haber efectuado actos que atentan contra la libertad sindical, al despedir al secretario de defensa de la organización sindical, sin que exista una justificación objetiva y razonable, tipificada en el numeral 25.10 del artículo 25 del RLGIT.

1.4 Mediante escrito de fecha 26 de noviembre de 2018, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 637-2018-SUNAFIL/ILM/SIRE1, argumentando lo siguiente:

- i. Existe un conflicto sobre el fondo del asunto, dado que el mismo se encuentra, a su vez, siendo ventilado en el proceso judicial respectivo, relativo a la reposición del supuesto despido nulo.
- ii. Ante la presencia de la triple identidad entre el presente procedimiento y el proceso judicial, corresponde que la autoridad se inhíba de emitir pronunciamiento.
- iii. El despido del trabajador José Márquez es válido.

1.5 Mediante Resolución de Intendencia N° 732-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 12 de mayo de 2021², la Intendencia de Lima Metropolitana declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, confirmando la Resolución de Sub Intendencia N° 637-2018-SUNAFIL/ILM/SIRE1, por considerar los siguientes puntos:

- i. Respecto a los alegatos referidos al conflicto con el Poder Judicial, la resolución impugnada señala que:

“...esta Autoridad no ha desplazado al Poder Judicial en el juzgamiento de un caso o controversia que sea de su competencia, ni ha interferido en su labor, manteniéndose la independencia de la función jurisdiccional para resolver la cuestión de lo planteado por el extrabajador, señor José Antonio Márquez Rivera ante sus instancias ... el procedimiento administrativo sancionador se tramita sin perjuicio de las acciones que pudiera ejecutar ante las instancias judiciales competentes, salvo que el Poder Judicial emita un mandato que ordene a esta Autoridad Administrativa continuar con el

² Notificada a la inspeccionada el 14 de mayo de 2021.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 144-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

desarrollo de sus competencias, situación que en el presente caso no ha ocurrido (...) (numeral 3.3)”.

(...)

...Entonces, un procedimiento administrativo sancionador lo inicia una Autoridad Administrativa y el administrado regulado (sujeto inspeccionado), pues la Autoridad Administrativa va a generar efectos sobre el administrado. En tal sentido, lo interpretado por la inspeccionada constituye una interpretación errónea sobre los sujetos intervinientes en un procedimiento administrativo sancionador (numeral 3.5)”³.

- ii. Por último, con relación al despido ejecutado, la resolución impugnada señala que:

“...se le pretende imputar al ex trabajador haber cometido faltas graves e incumplir con sus obligaciones de trabajo al haberse supuestamente dormido durante el horario de trabajo del 29 de mayo de 2017, a las 4:43 p.m. dejando desatendido la Línea de Formación B1, no obstante, conforme se aprecia del numeral 5 del Séptimo Hecho Verificado del Acta de Infracción, el video de seguridad proporcionado por la inspeccionada como única prueba de la supuesta falta grave que habría cometido el ex trabajador, no evidencia de manera clara que el trabajador se encontraba dormido, por no poder apreciarse con nitidez las imágenes del referido video solo se observa que el trabajador procedió a sentarse en su área de trabajo, más aún si inmediatamente ingresa al Gerente de Planta, el trabajador se levanta, por lo que en dicho video no acredita por sí mismo el hecho imputado, siendo este el único medio probatorio al respecto que presentó la inspeccionada ...; motivo por el cual, la actuación de la inspeccionada en atribuir como grave la supuesta conducta infractora y despedir al ex trabajador como sanción, evidencia la no aplicación del principio de razonabilidad y proporcionalidad, más aún si, como se señaló, no es posible determinar del video de seguridad si el ex trabajador se quedó dormido; por lo que, no existe la justa causa debidamente demostrada (numeral 3.13)”⁴.

- 1.6** Mediante escrito de fecha 02 de junio de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia de Lima Metropolitana el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 732-2021-SUNAFIL/ILM.

³ Páginas 3 al 4 de la Resolución de Intendencia N° 732-2021-SUNAFIL/ILM, obrante en el folio 106 y su reverso del expediente sancionador.

⁴ Páginas 6 al 7 de la Resolución de Intendencia N° 732-2021-SUNAFIL/ILM, obrante en el reverso del folio 107 al 108 del expediente sancionador.



- 1.7 La Intendencia de Lima Metropolitana admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorándum N° 910-2021-SUNAFIL/ILM, recibido el 14 de junio 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° 29981⁵, 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° 29981⁶, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo⁷ (en adelante, **LGIT**), el artículo 15 del Reglamento de Organización y Funciones de la Sunafil, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR⁸, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR⁹ (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

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 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."

⁶ "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.

(...)"

⁷ "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."

⁸ "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."

⁹ "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."



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 144-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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

IV. DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN POR PARTE DE OWENS-ILLINOIS PERU S.A.

- 4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que OWENS-ILLINOIS PERU S.A. presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 732-2021-SUNAFIL/ILM, emitida por la Intendencia de Lima Metropolitana, en la cual se confirmó la sanción impuesta de S/. 73,811.25 por la comisión de la infracción tipificada como MUY GRAVE, prevista en el artículo 25.10 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del día siguiente de la notificación de la citada resolución¹⁰.
- 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 OWENS-ILLINOIS PERU S.A.

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

- 5.1** Mediante escrito de fecha 02 de junio, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 732-2021-SUNAFIL/ILM, señalando los siguientes alegatos:

- Del conflicto con la función jurisdiccional

Precisa que, pese a que se está dilucidando en sede judicial la nulidad del despido del ex trabajador José Antonio Marquez Rivera, se ha dispuesto continuar con el trámite del procedimiento administrativo sancionador (**PAS**), incurriendo en una interpretación errónea del numeral 2 del artículo 139 de la Constitución.

En ese sentido, cuestiona el hecho que se haya privilegiado la aplicación de una norma legal que la constitucional.

Asimismo, precisa que la aplicación del citado precepto permite evitar incongruencia en las decisiones de las autoridades respectivas, por lo que corresponde suspender el desarrollo del PAS hasta la culminación del proceso judicial.

Por otro lado, refiere que, en el caso de autos, y lo ventilado a nivel judicial, existe la triple identidad que dispone el artículo 75 del TUO de la LPAG, es decir, tanto en materia, hechos y sujetos, generando la causal de inhibición de la autoridad administrativa para resolver sobre el asunto.

A su vez, manifiesta que, según el numeral 7.2 de la Directiva N° 001-2020-SUNAFIL/INII - Directiva sobre el Ejercicio de la Función Inspectiva-, aprobada mediante la Resolución de Superintendencia N° 031-2020-SUNAFIL del 03 de febrero

¹⁰ Iniciándose el plazo el 15 de mayo de 2021.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 144-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

de 2020, se ha regulado claramente el mandato de cerrar la orden de inspección ante la presencia de una materia ventilada en el proceso judicial respectivo.

- De la afectación al debido procedimiento

De otro lado, argumenta que se ha vulnerado su derecho al debido procedimiento, toda vez que se ha omitido motivar el nexo causal entre el despido del citado trabajador y su condición de sindicalista. Así, considera que existe una ineficiencia en la motivación, tanto a nivel interna como externa, máxime si la competencia para determinar la legalidad del despido le asiste únicamente al Poder Judicial.

De igual manera, sostiene que no se ha analizado los argumentos expuestos en su escrito de descargos y apelación, vulnerando su derecho de defensa.

- De la caducidad invocada

Finalmente, solicita la declaratoria de caducidad del presente PAS, dado que, desde la notificación del inicio del PAS hasta la fecha, no se ha resuelto la presente materia controvertida, superando largamente el plazo de nueve (09) meses que refiere la Ley. Por ende, invoca la nulidad de la resolución materia de revisión.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Si corresponde suspender el PAS seguido contra OWENS-ILLINOIS PERU S.A.

- 6.1 En vista que la impugnante ha manifestado que la presente controversia se encuentra siendo ventilada, a su vez, en el fuero jurisdiccional, corresponde a esta Sala dilucidar si amerita la suspensión del presente PAS, de conformidad al ordenamiento administrativo de la materia.
- 6.2 Al respecto, debe indicarse que el artículo 13 del Decreto Supremo N° 017-93-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial (en adelante, **TUO de la LOPJ**) establece que “cuando en un procedimiento administrativo surja una cuestión contenciosa, que requiera de un pronunciamiento previo, sin el cual no puede ser resuelto el asunto que se tramita ante la administración pública, se suspende aquel por



la autoridad que conoce del mismo, a fin que el Poder Judicial declare el derecho que defina el litigio (...)¹¹.

6.3 De esto último, Morón Urbina¹² expresa lo siguiente:

“El supuesto de la cuestión judicial previa a la vía administrativa (...) se refiere a aquellos casos en los cuales la autoridad administrativa se convenza que una situación contenciosa surgida en el procedimiento que instruye no permita su resolución, se suspenda hasta que la autoridad judicial declare el derecho. Orientándose a preservar la función administrativa dentro de sus propios límites, sin asumir implicancias jurisdiccionales, es que ha desarrollado la figura contemplada en estas normas y que se conoce en la doctrina como la preadministratividad de la vía judicial o “carácter prejudicial civil ante la Administración”. Se suscita esta figura cuando, anticipadamente a la resolución administrativa sobre alguna materia de su competencia, resulta necesario obtener la decisión en la vía judicial sobre una cuestión litigiosa o contenciosa cuya competencia es natural del órgano jurisdiccional”¹³.

6.4 De la misma manera, es importante analizar las implicancias del presente dispositivo a la luz de lo dispuesto en el artículo 75° del TUO de la LPAG sobre el conflicto con la función jurisdiccional, el cual establece que:

“Artículo 75.- Conflicto con la función jurisdiccional

75.1 Cuando, durante la tramitación de un procedimiento, la autoridad administrativa adquiere conocimiento que se está tramitando en sede jurisdiccional una cuestión litigiosa entre dos administrados sobre determinadas relaciones de derecho privado que precisen ser esclarecidas previamente al pronunciamiento administrativo, solicitará al órgano jurisdiccional comunicación sobre las actuaciones realizadas.

75.2 Recibida la comunicación, y sólo si estima que existe estricta identidad de sujetos, hechos y fundamentos, la autoridad competente para la resolución del procedimiento podrá determinar su inhibición hasta que el órgano jurisdiccional resuelva el litigio”.

6.5 El artículo antes citado desarrolla el supuesto en el cual la autoridad administrativa debe inhibirse de un caso que requiere de un pronunciamiento previo por parte de la autoridad judicial, siendo necesario para ello la concurrencia de los siguientes elementos:

- a) Que exista una cuestión contenciosa entre dos administrados tramitada en sede jurisdiccional, y que requiere ser esclarecida de manera previa al pronunciamiento administrativo,
- b) Que la cuestión contenciosa verse sobre relaciones de derecho privado, y,
- c) Que exista identidad de sujetos, hechos y fundamentos.

¹¹ En igual sentido, tenemos el artículo 4 del TUO de la LOPJ, cuyo texto estipula que “ninguna autoridad, cualquiera sea su rango o denominación, fuera de la organización jerárquica del Poder Judicial, puede avocarse al conocimiento de causas pendientes ante el órgano jurisdiccional”.

¹² MORÓN URBINA, Juan Carlos. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Novena Edición. Lima: Gaceta Jurídica. 2011, p. 313.

¹³ El subrayado no es del original.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 144-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 6.6** Nótese que lo antes expuesto resulta aplicable a los procedimientos administrativos que se originaron de manera previa a la existencia de uno judicial, tal como lo ha considerado la Corte Suprema de Justicia¹⁴:

“Si bien el proceso administrativo se inició antes del proceso judicial; sin embargo, la norma establece que si durante el trámite del proceso administrativo se toma conocimiento que en sede judicial se viene tramitando una cuestión litigiosa que debe ser esclarecida previamente al pronunciamiento administrativo, se debe solicitar al órgano jurisdiccional comunicación sobre las actuaciones realizadas y solo si estima que existe triple identidad (sujetos, hechos y fundamentos), podrá inhibirse hasta que la litis sea resuelta”¹⁵.

- 6.7** El hecho que originó el PAS fue precisamente el despido del trabajador José Márquez Rivera, secretario de defensa del Sindicato de trabajadores de la impugnante denominada “SITRAOISA”¹⁶, el 16 de junio de 2017. El cual tuvo lugar en el contexto de negociación del pliego de reclamos 2017-2018 del referido sindicato¹⁷ y que fue calificado por el inspector como un acto contrario a la libertad sindical.
- 6.8** La autoridad inspectiva tomó conocimiento que el citado trabajador había interpuesto una demanda por nulidad del despido ante el Primer Juzgado de Trabajo de Lima Sur¹⁸, el 27 de junio de 2017¹⁹.
- 6.9** Teniendo en cuenta que la práctica antisindical antes referida se sustentó en la calificación del despido como uno nulo, y que este hecho es materia de un proceso judicial en trámite²⁰, de acuerdo a las razones expuestas en los números 6.4 y 6.5 de la presente resolución, existe una triple identidad de sujetos, hechos y fundamentos, por lo que es indispensable conocer la decisión de la magistratura para poder culminar el proceso sancionador.

¹⁴ Fundamento séptimo de la Casación Laboral N° 8389-2018 MOQUEGUA.

¹⁵ El subrayado no es del original.

¹⁶ Las causas que permitieron la decisión de despido se encuentran conformadas por el material fílmico correspondiente al día lunes 29 de mayo de 2017, tal como se encuentra descrito en el numeral 5 del capítulo II. *Configuración de práctica antisindical por despido de secretario de defensa de SITRAOISA*, del séptimo hecho verificado del Acta de Infracción.

¹⁷ Ver numeral 8 del capítulo II. *Configuración de práctica antisindical por despido de secretario de defensa de SITRAOISA*, del séptimo hecho verificado del Acta de Infracción.

¹⁸ Ver numeral 5 del capítulo II. *Configuración de práctica antisindical por despido de secretario de defensa de SITRAOISA*, del séptimo hecho verificado del Acta de Infracción.

¹⁹ Cfr. Expediente N° 00377-2017-O-3001-JR-LA-01.

²⁰ Cfr. Sentencia Número Tres del 28 de mayo de 2021 de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur. Recuperado: res_2017003770004015000688692.pdf



- 6.10** Por otro lado, si bien en el PAS no se ordena a disponer la reposición del trabajador en su puesto laboral, su determinación en sede judicial guarda íntima relación con la comisión de la infracción que nos ocupa (numeral 25.10 del artículo 25 del RLGIT).
- 6.11** Por lo tanto, al comprobarse la existencia de similitud de sujetos, hechos y fundamentos entre ambas vías, se dispone la suspensión del PAS hasta que el proceso judicial tenga una sentencia con carácter de cosa juzgada.
- 6.12** Por consiguiente, corresponde amparar en este extremo el recurso de revisión, careciendo de objeto evaluar la procedencia de los demás argumentos del recurso de revisión.

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 por mayoría FUNDADO EN PARTE el recurso de revisión interpuesto por OWENS-ILLINOIS PERU S.A., en contra de la Resolución de Intendencia N° 732-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 12 de mayo de 2021, emitida por la Intendencia de Lima Metropolitana dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente N° 986-2017-SUNAFIL/ILM/SIRE1, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

SEGUNDO.- SUSPENDER el presente procedimiento administrativo sancionador, ante la existencia de un proceso judicial, hasta que el órgano jurisdiccional resuelva el litigio.

TERCERO.- Devolver los actuados a la Intendencia de Lima Metropolitana, a fin que resuelto el proceso judicial, la administración reasuma el procedimiento y se tramite conforme a Ley.

CUARTO.- Notificar la presente resolución a OWENS-ILLINOIS PERU S.A. y a la Intendencia de Lima Metropolitana, para sus efectos y fines pertinentes.

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

Regístrese y comuníquese

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

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



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 144-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

VOTO EN DISCORDIA DEL VOCAL LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS

Con el debido respeto por la opinión de mis colegas vocales, discrepo de la posición mayoritaria con la que se ha resuelto el recurso de revisión interpuesto por la impugnante. Sintetizo mi posición en las siguientes consideraciones:

1. El caso sometido a análisis de la Sala refleja una discusión jurídica en donde la administración del trabajo y la jurisdicción han sido activadas para la emisión de resoluciones de distinto fundamento jurídico. La primera, para la determinación de un comportamiento infractor de las normas sociolaborales (el despliegue de actos contra la libertad sindical por parte de OWENS-ILLINOIS PERU S.A. a través del despido del secretario de defensa del Sindicato de trabajadores denominado "SITRAOISA", el trabajador José Márquez Rivera), lo que da lugar, a su vez, a una competencia sancionadora de la Administración del Trabajo respecto de un sujeto administrado. La segunda, una competencia jurisdiccional para resolver un conflicto intersubjetivo entre dos partes (OWENS-ILLINOIS PERU S.A. y el trabajador José Márquez Rivera que interpuso una demanda solicitando se declare nulo el despido, junto con el reconocimiento de los beneficios laborales correspondientes).
2. Como se ve, se trata de dos respuestas totalmente distintas del poder público y que cabe definir claramente, a fin de evitar equívocos a la hora de invocarse el llamado "avocamiento a causas pendientes ante el órgano jurisdiccional ni interferir en el ejercicio de sus funciones" (artículo 139, inciso 2 de la Constitución).
3. Conforme con el Diccionario de la Real Academia de la Lengua, el verbo *avocar* alude a un efecto de sustracción material que se produce dentro de una determinada organicidad. Dice: "Dicho de una autoridad gubernativa o judicial: Atraer a sí la resolución de un asunto o causa cuya decisión correspondería a un órgano inferior".²¹ Similar sentido utiliza el artículo 80 del TUO de la LPAG,²² en tanto que refiere al concepto de "*avocación de competencia*". No se aprecia, desde la perspectiva del suscrito, cómo es que la inspección o el procedimiento sancionador pueden interferir en la esfera de competencias jurisdiccionales, ni mucho menos producir el efecto del avocamiento.
4. La competencia administrativa, que debe ejercerse conforme al principio de legalidad y al carácter inalienable de la competencia administrativa. En ese sentido, un mandato judicial expreso puede —como recuerda el artículo 74.2 del TUO de la LPAG— ordenar en un caso

²¹ Ver: <https://dle.rae.es/avocar>

²² TUO de la LPAG, "Artículo 80.- Avocación de competencia

80.1 Con carácter general, la ley puede considerar casos excepcionales de avocación de conocimiento, por parte de los superiores, en razón de la materia, o de la particular estructura de cada entidad.

80.2 La entidad delegante podrá avocarse al conocimiento y decisión de cualquier asunto concreto que corresponda decidir a otra, en virtud de delegación."



concreto el que no se ejerza la competencia administrativa. El solo riesgo de que existan resoluciones discrepantes en uno y otro ámbito no es un asunto que debiera llevar a soluciones que hagan declinarla, sin más.

5. Así, una resolución judicial que resuelve en sentido distinto a lo determinado por un acta de infracción o una resolución del procedimiento administrativo sancionador puede ejercer plenamente su facultad de motivar tal decisión, lo que llevará a que las partes del litigio evalúen si tal motivación es satisfactoria de su derecho a la tutela jurisdiccional efectiva y el debido procedimiento.
6. En semejante sentido, una resolución administrativa que considera los hechos sobre la base de una investigación que acredita fehacientemente una determinada situación, puede bien determinar las consecuencias administrativas sancionadoras (la imposición de la pena de multa) con una motivación que garantice el debido procedimiento administrativo del sujeto inspeccionado o administrado. Si esa parte deseara cuestionar tal decisión de la Autoridad —por ejemplo, por tener sentido opuesto a lo resuelto en un proceso laboral— tendrá expedito el proceso contencioso administrativo para que se efectúe el control judicial sobre lo establecido en el respectivo procedimiento administrativo.
7. A nivel judicial, se observa que la Segunda Sala Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, en la Casación Laboral N° 8389-2018 MOQUEGUA declaró la nulidad de una resolución de intendencia de la SUNAFIL en la que el inspeccionado en aquel procedimiento informó a la autoridad competente que el tema investigado (una supuesta hostilidad laboral) se encontraba judicializado. Aunque este pronunciamiento no ha sido invocado por la impugnante, conviene analizarlo en el marco de los argumentos expuestos en el presente caso por el propio administrado y por el criterio mayoritario adoptado por la Primera Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral.
8. En dicha ejecutoria, la Corte Suprema indicó que la SUNAFIL al tomar conocimiento de la existencia de un proceso judicial debió abstenerse de ejercer su competencia administrativa y “pronunciarse sobre la supuesta infracción incurrida”. En el fundamento séptimo, punto iv) de la citada sentencia casatoria, se lee que para el Poder Judicial debe evitarse que “la administración califique el hecho como hostil y el órgano jurisdiccional como no hostil”. Por ende, refiere la Casación comentada, se habría afectado la tutela jurisdiccional efectiva (art. 139º de la Constitución) y la prohibición de avocamiento a una causa judicial (arts. 4º y 13º del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial).²³

²³ Decreto Supremo N° 017-93-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial

“Artículo 4.- Toda persona y autoridad está obligada a acatar y dar cumplimiento a las decisiones judiciales o de índole administrativa, emanadas de autoridad judicial competente, en sus propios términos, sin poder calificar su contenido o sus fundamentos, restringir sus efectos o interpretar sus alcances, bajo la responsabilidad civil, penal o administrativa que la ley señala.

Ninguna autoridad, cualquiera sea su rango o denominación, fuera de la organización jerárquica del Poder Judicial, puede avocarse al conocimiento de causas pendientes ante el órgano jurisdiccional. No se puede dejar sin efecto resoluciones judiciales con autoridad de cosa juzgada, ni modificar su contenido, ni retardar su ejecución, ni cortar procedimientos en trámite, bajo la responsabilidad política, administrativa, civil y penal que la ley determine en cada caso. Esta disposición no afecta el derecho de gracia.

(...)

Artículo 13.- Cuando en un procedimiento administrativo surja una cuestión contenciosa, que requiera de un pronunciamiento previo, sin el cual no puede ser resuelto el asunto que se tramita ante la administración pública, se suspende aquel por la autoridad que conoce del mismo, a fin que el Poder Judicial declare el derecho que defina el litigio. Si la autoridad administrativa se niega a suspender el procedimiento, los interesados pueden interponer la demanda pertinente ante el Poder Judicial. Si la conducta de la autoridad administrativa provoca conflicto, éste se resuelve aplicando las reglas procesales de determinación de competencia, en cada caso.”



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 144-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

9. Es de notarse que el citado artículo 139º, establece, en su inciso segundo,²⁴ la independencia en el ejercicio de la función jurisdiccional, restringiendo que cualquier autoridad se avoque en una causa pendiente para interferir en el ejercicio de las funciones de otra. No obstante, ninguna autoridad administrativa tiene competencias reales para invadir la competencia de ningún órgano jurisdiccional. Sólo los órganos jurisdiccionales ejercen la función pública de administrar justicia, competencia que no puede ser invadida por la vía administrativa de forma alguna. Por ende, el principio de no interferencia está dirigido a otros órganos que pueden ejercer la función de resolver conflictos intersubjetivos, a saberse, otros órganos jurisdiccionales.
10. En este orden de ideas, no concordamos con el criterio expuesto en la casación citada, máxime si se fundamenta en el actual artículo 75º del TUO de la LPAG,²⁵ que refiere a la situación dada por la que, en un procedimiento administrativo, la autoridad competente conoce de la “cuestión litigiosa entre dos administrados sobre determinadas relaciones de derecho privado que precisen ser esclarecidas previamente al pronunciamiento administrativo” (énfasis añadido). A juicio del suscrito, esta referencia no resulta invocable en vista de que no se está ante procedimientos que contemplen a dos administrados — análogos al “demandante” y “demandada” del proceso judicial— ni se ha definido una condicionalidad para la emisión de una resolución en el orden administrativo.
11. Además, no debe olvidarse que el propio artículo 75.2 del TUO de la LPAG,²⁶ demanda que la autoridad competente evalúe su competencia a la luz del *principio de non bis in idem*. No es un asunto menor, pues ello preserva el adecuado ejercicio del deber de motivación de parte del servidor actuante (inspector, instructor o autoridad del procedimiento sancionador) a fin de valorar la triple identidad a la que dicho principio se refiere.

²⁴ Constitución Política del Perú, Artículo 139.- Principios de la Administración de Justicia

(...)

Ninguna autoridad puede avocarse a causas pendientes ante el órgano jurisdiccional ni interferir en el ejercicio de sus funciones. Tampoco puede dejar sin efecto resoluciones que han pasado en autoridad de cosa juzgada, ni cortar procedimientos en trámite, ni modificar sentencias ni retardar su ejecución. Estas disposiciones no afectan el derecho de gracia ni la facultad de investigación del Congreso, cuyo ejercicio no debe, sin embargo, interferir en el procedimiento jurisdiccional ni surte efecto jurisdiccional alguno.”

²⁵ TUO de la LPAG, “Artículo 75.- Conflicto con la función jurisdiccional

75.1 Cuando, durante la tramitación de un procedimiento, la autoridad administrativa adquiere conocimiento que se está tramitando en sede jurisdiccional una cuestión litigiosa entre dos administrados sobre determinadas relaciones de derecho privado que precisen ser esclarecidas previamente al pronunciamiento administrativo, solicitará al órgano jurisdiccional comunicación sobre las actuaciones realizadas.”

²⁶ TUO de la LPAG, “Artículo 75.- Conflicto con la función jurisdiccional

(...)

75.2 Recibida la comunicación, y sólo si estima que existe estricta identidad de sujetos, hechos y fundamentos, la autoridad competente para la resolución del procedimiento podrá determinar su inhibición hasta que el órgano jurisdiccional resuelva el litigio.”



12. La descrita no es una cuestión pacífica en el Sistema de Inspección del Trabajo. Así, se observa que la Directiva sobre el ejercicio de la función inspectiva (Directiva N° 1-2020-SUNAFIL/INII) aprobada por la Resolución de Superintendencia N° 31-2020-SUNAFIL, acoge la tesis de una culminación de las competencias del Sistema de la Inspección del Trabajo cuando se produce la triple identidad vedada por el principio del *non bis in ídem*, conforme se aprecia en el siguiente acápite del lineamiento citado:

7.2. DEL CIERRE DE LA ORDEN DE INSPECCIÓN POR CUESTION LITIGIOSA EN SEDE JUDICIAL

7.2.1. En caso el inspector comisionado tome conocimiento que se está tramitando en sede judicial una cuestión litigiosa sobre los mismos hechos, sujetos y fundamentos que los correspondientes a las actuaciones inspectivas, debe disponer su término y comunicar al Supervisor Inspector para el archivo o cierre de la orden de inspección correspondiente.

7.2.2. La Inspección del Trabajo puede tomar conocimiento de la existencia de la cuestión litigiosa mediante una comunicación con documento de fecha cierta realizada por la propia autoridad judicial, por el sujeto inspeccionado o un tercero con interés legítimo.

Los inspectores deben corroborar la información presentada con el reporte obtenido del Sistema de Consulta de Expedientes Judiciales del Poder Judicial (CEJ)²⁷.

13. En particular, debe tenerse en cuenta que el punto 7.2.1 especifica que la situación que motiva el cierre de una orden de inspección es la que se desprende del principio *non bis in ídem*, que alude a la triple identidad mencionada; mientras que el 7.2.2 (que, llanamente, refiere a la existencia de “una cuestión litigiosa”) debe interpretarse necesariamente de forma vinculada al punto inmediatamente anterior. Sobre este principio de derecho administrativo sancionador,²⁷ el Tribunal Constitucional,²⁸ ha definido su connotación sustantiva y procesal así:

“El principio *ne bis in ídem* tiene una doble configuración: por un lado, una versión sustantiva y, por otro, una connotación procesal:

- a) Desde el punto de vista material, el enunciado según el cual, “(...) nadie puede ser castigado dos veces por un mismo hecho (...)”, expresa la imposibilidad de que recaigan dos sanciones sobre el mismo sujeto por una misma infracción, puesto que tal proceder constituiría un exceso del poder sancionador, contrario a las garantías propias del Estado de Derecho. Su aplicación, pues, impide que una persona sea sancionada o castigada dos (o más veces) por una misma infracción cuando exista identidad de sujeto, hecho y fundamento.
- b) En su vertiente procesal, tal principio significa que “(...) Nadie pueda ser juzgado dos veces por los mismos hechos(...)”, es decir, que un mismo hecho no pueda

²⁷ TUO de la LPAG, “Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales: (...)

11. *Non bis in ídem*. - No se podrán imponer sucesiva o simultáneamente una pena y una sanción administrativa por el mismo hecho en los casos en que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento.

Dicha prohibición se extiende también a las sanciones administrativas, salvo la concurrencia del supuesto de continuación de infracciones a que se refiere el inciso 7.”

²⁸ Estos componentes son reiterados, entre otras, por la Sentencia del Tribunal Constitucional del 6 de marzo de 2018 (expediente 68849-2015-PA/TC), f.j. 12.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 144-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

ser objeto de dos procesos distintos o, si se quiere, que se inicien dos procesos con el mismo objeto. Con ello se impide, por un lado, la dualidad de procedimientos (por ejemplo, uno de orden administrativo y otro de orden penal) y, por otro, el inicio de un nuevo proceso en cada uno de esos órdenes jurídicos (dos procesos administrativos con el mismo objeto, por ejemplo)”.

14. Como se ve, lo rechazado por el principio analizado es el exceso de punición que se plasmaría en la duplicidad de procesos que tengan el mismo objeto. Es requisito ineludible a que esta prohibición de duplicidad sancionadora el que exista no solamente las mismas partes — salvando al hecho de que no existe una “parte” trabajadora en los procedimientos del Sistema de Inspección del Trabajo— ni se trate de hechos semejantes, sino que también el fundamento jurídico sea coincidente.
15. En materia de coincidencias entre el ejercicio de competencias entre la jurisdicción y la administración pública, sirve tener como criterio rector a lo resuelto en el ámbito penal, en el que la Corte Suprema de la República, en su Acuerdo Plenario N° 1-2007/ESV-22, estableció como precedente vinculante al quinto fundamento jurídico de la Ejecutoria Suprema recaída en el recurso de nulidad N° 2090-2005. En ese caso, ante la concurrencia de la jurisdicción penal y un procedimiento administrativo sancionador para tratar una misma cuestión, se dejó a salvo que “ambos ordenamientos jurídicos cumplen distintos fines o sirven a la satisfacción de intereses o bienes jurídicos diferentes”.
16. En comentario a dicho precedente vinculante, la doctrina administrativista ha señalado que, “como regla general no se excluirán el proceso penal y el procedimiento administrativo y las sanciones en los mismos órdenes serán perfectamente acumulables, salvo que se compruebe la triple identidad ya manifestada. Por ello, aun lo resuelto en un proceso penal o en un procedimiento administrativo no se encuentra necesariamente vinculado al primero, ya que ambos tienen órdenes distintos”.²⁹
17. Aunque este precedente se produjo en un ámbito jurisdiccional específico —el penal, nada menos que de *última ratio*— es rescatado a este propósito para graficar cómo es que los procesos judiciales y administrativos no cumplen con tener el mismo fundamento jurídico, componente indispensable para invocar al principio del *non bis in ídem*.
18. A criterio del suscrito, la Sala debe acoger lo descrito en este precedente vinculante señalado, aplicándolo *mutatis mutandis* al ámbito del Sistema de Inspección del Trabajo cuando se denuncia una afectación al principio del *non bis in ídem*. La validez del despliegue de una inspección laboral (o, posteriormente, un procedimiento administrativo sancionador) no se

²⁹ MORÓN URBINA, Juan Carlos. *Comentarios a la Ley de Procedimiento Administrativo General*. Tomo II. (14ª edición). Lima: Gaceta Jurídica S.A., p. 467.



afecta, *per sé*, cuando el sujeto inspeccionado (o, posteriormente, administrado) es demandado por uno o más trabajadores que sean terceros interesados en la fiscalización desplegada. Es preciso que la parte interesada acredite y que el inspector actuante, instructor o autoridad sancionadora, en la etapa que corresponda, evalúe la concurrencia y determine si existe identidad de partes —identificando al tercero interesado como “parte” para estos efectos—, hecho y fundamento. En este último aspecto, si los intereses tutelados en la vía administrativa y judicial fueran los mismos, deberá existir una motivación suficiente para concluir al procedimiento correspondiente dentro del Sistema de Inspección del Trabajo.

19. Por tanto, no existiendo contravención al bloque de legalidad existente, por las razones mencionadas, no corresponde acoger lo señalado por la impugnante respecto a la supuesta incompetencia de la SUNAFIL para pronunciarse sobre casos en los que se tramita alguna demanda judicial.
20. No puede dejarse de lado que las actas de infracción pueden constituir instrumentos con especial fuerza probatoria, conforme declaran los artículos 16³⁰ y 47³¹ de la LGIT. En esa medida, el que se suponga que la fiscalización solamente puede verse interrumpida por el ejercicio del derecho fundamental a la tutela jurisdiccional efectiva de la parte trabajadora (sea o no quien haya trabado la denuncia) resultaría en una condicionalidad de la inspección del trabajo que podría terminar amparando comportamientos contrarios a las normas laborales, al aguardarse a un pronunciamiento judicial antes que recién la fiscalización pueda examinar la conformidad de los hechos con lo previsto en las normas.
21. De otro lado, no podemos obviar que el propio Sistema de Inspección del Trabajo afirma la subsistencia de la fiscalización o del procedimiento sancionador, de un lado, con procesos judiciales, del otro. Así, esto ocurre, por ejemplo, respecto de la investigación, determinación y sanción del trabajo forzoso, supuesto en el cual las competencias de la fiscalización laboral en nada se afectan por el hecho de que aquella situación pueda originar también una respuesta desde la jurisdicción (en este caso, desde el fuero penal). El que se trate de la jurisdicción penal y no laboral, en tal caso, no matiza, sino refuerza nuestra conclusión, pues como se sabe, el ámbito penal es *última ratio*, por lo que ni siquiera tal consideración impide que pueda, en algún caso, desplegarse simultáneamente la vía administrativa y la judicial.
22. Finalmente, dentro de la tesis que ha prevalecido en este caso, convendría (inclusive) distinguir diversos escenarios tras la interposición de una demanda judicial. El proceso incoado por el trabajador José Márquez Rivera podría concluir de forma distinta a la resolución del problema de fondo, pues bien puede ocurrir un supuesto de decaimiento del proceso por falta de actividad de las partes, entre otros. Por estos motivos, no podría suponerse que la inspección del trabajo debe aguardar los resultados del proceso, esto es,

³⁰ LGIT, “Artículo 16.- Actas de Infracción

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

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

El mismo valor y fuerza probatoria tendrán los hechos comprobados por la Inspección del Trabajo que se reflejen en los informes, así como en los documentos en que se formalicen las medidas inspectivas que se adopten.”

³¹ LGIT, “Artículo 47.- Carácter de las Actas de Infracción

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



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 144-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

mantenerse en un estado de suspensión respecto a la resolución de la materia controvertida, para recién desplegar sus competencias fiscalizadoras o sancionadoras.

Por estos fundamentos, mi voto es porque el recurso de revisión se declare INFUNDADO en este extremo, debiendo procederse al análisis del resto del recurso.

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

LPDERECHO.PE