



Firmado digitalmente por :
LEGOAS Luis Erwin FAU
20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 02.12.2021 11:12:09-0500



Firmado digitalmente por :
ORSINI WISOTZKI Desiree Bianca FAU
20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 02.12.2021 10:08:29-0500



Firmado digitalmente por :
PIZARRO DELGADO Jessica Alexandra FAU
20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 01.12.2021 22:40:42-0500

Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 553-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 116-2021-SUNAFIL/IRE-SMA

PROCEDENCIA : INTENDENCIA REGIONAL DE SAN MARTIN

IMPUGNANTE : COLEGIO REGIONAL DE OBSTETRAS XIII SAN MARTIN

ACTO IMPUGNADO : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA REGIONAL N° 089-2021-SUNAFIL/IRE-SMA

MATERIA :
- RELACIONES LABORALES
- LABOR INSPECTIVA

Sumilla: Se declara por mayoría **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por el COLEGIO REGIONAL DE OBSTETRAS XIII SAN MARTIN, en contra de la Resolución de Intendencia Regional N° 089-2021-SUNAFIL/IRE-SMA, de fecha 23 de agosto de 2021, emitida por la Intendencia Regional de San Martín.

Lima, 18 de noviembre de 2021

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por el COLEGIO REGIONAL DE OBSTETRAS XIII SAN MARTIN (en adelante **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia Regional N° 089-2021-SUNAFIL/IRE-SMA, de fecha 23 de agosto 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° 577-2021-SUNAFIL/IRE-SMA, 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° 110-2021-SUNAFIL/IRE-SMA (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de una (1) infracción muy grave en materia de relaciones laborales, y una (1) infracción muy grave a la labor inspectiva.

¹ Se verificó el incumplimiento sobre las siguientes materias: Hostigamiento y actos de hostilidad: Otros hostigamientos.



- 1.2** Que, mediante Imputación de Cargos N° 116-2021-SUNAFIL/IRE-SMA/SIAI, de fecha 28 de mayo de 2021, y notificado el 31 de mayo de 2021, se dio inicio a la etapa instructiva, remitiéndose el Acta de Infracción y otorgándose un plazo de cinco (5) días hábiles para la presentación de los descargos, de conformidad con lo señalado en el literal e) del inciso 2 del artículo 53 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 literal g) del numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 140-2021-SUNAFIL/SIAI/IRE-SMA, 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° 229-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-SMA, de fecha 19 de julio de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/ 23,144.00 (Veintitrés mil ciento cuarenta y cuatro con 00/100 soles), por haber incurrido, en:
- Una infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por haber incurrido en actos de hostilidad, tipificada en el numeral 25.14 del artículo 25 del RLGIT, multa ascendente a S/ 11,572.00.
 - Una infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no cumplir con el requerimiento de información, requerida por el inspector comisionado, notificado el 20 de abril de 2021, tipificada en el numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT.
- 1.4** Con fecha 03 de agosto de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 229-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-SMA, argumentando lo siguiente:
- i. En la resolución apelada, se realiza una interpretación errónea y parcializada del artículo 30 de Ley de Productividad y Competitividad Laboral, toda vez que se pretende justificar el accionar de la trabajadora que no solicitó el cese de actos hostiles de manera previa a su carta de pre aviso de despido, de fecha 12 de abril de 2021, siendo que, los supuestos actos de hostilidad datan entre el 22 y 27 de marzo del 2021, por lo que, la trabajadora tuvo el tiempo necesario, razonable y prudencial para solicitar el cese de los actos de hostilidad en esas fechas, más aún si con anterioridad había denunciado otras supuestas infracciones, vulnerando así el principio de inmediatez; de igual manera, se hace hincapié de que no se ha negado en ningún momento la información solicitada por el inspector de trabajo, al contrario ha sido remitido según lo solicitado.
 - ii. Asimismo, de la normativa señalada, se tiene que el trabajador antes de accionar judicialmente, deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad y otorgándole un plazo razonable para que efectúe su descargo y enmiende su conducta, lo cual no se ha dado en este caso, afectando el debido proceso y el derecho de defensa, por lo que la trabajadora supuestamente afectada, fue quien no cumplió con el requisito de procedibilidad señalado en la norma.
 - iii. Por otro lado, deviene en errado lo señalado, en el considerando 34 de la resolución apelada, donde indica que se actuó en represalia hacia la trabajadora; cuando no fue así, además que la Sub Intendencia de Resolución no fundamenta dicha represalia, lo que denota parcialización a favor de la trabajadora, contraviniendo los principios de legalidad, verdad material y del debido procedimiento.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 553-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 1.5** Mediante Resolución de Intendencia Regional N° 089-2021-SUNAFIL/IRE-SMA, de fecha 23 de agosto de 2021², la Intendencia Regional de San Martín declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, confirmando la Resolución de Sub Intendencia N° 229-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-SMA, por considerar que:
- i.** Del extremo del artículo 30 del TUO del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, no señala algún plazo para denunciar los actos de hostilidad, sino, únicamente se refiere que, antes de accionar judicialmente, se debe emplazar por escrito al empleador para que un tiempo no menor a seis días enmiende su conducta o realice sus descargos, no obstante, conforme ha sido precisado por el Inspector en el numeral 4.18 del Acta de Infracción, las conductas desplegadas por el empleador contra la trabajadora Florcita del Pilar Ramírez García, encuadran muy bien en el artículo 30, de la norma en mención.
 - ii.** Sumado a ello, se observa de los memorandos enviados a la trabajadora afectada, que datan de fechas cercanas a las actuaciones inspectivas correspondientes a la Orden de Inspección N° 277-2021-SUNAFIL/IRE-SMA, de fecha 19 de febrero de 2021, las que acabaron con la emisión del Acta de Infracción N° 064-2021-SUNAFIL/IRE-SMA de fecha 22 de marzo de 2021, a través de la cual se sancionó al administrado por incumplimiento de las obligaciones sociolaborales respecto a la trabajadora afectada.
 - iii.** De tal manera, se observan acciones repetitivas y sistemáticas por parte del empleador que tenían la finalidad de menoscabar la dignidad de la trabajadora afectada y poner en riesgo su permanencia en el centro de labores, lo cual fue materializado en el despido de la trabajadora con fecha 12 de abril de 2021.
 - iv.** Respecto a la supuesta parcialización a favor de la trabajadora afectada, se visualiza que la Sub Intendencia cumplió con valorar los elementos de cargo y descargo habidos en el presente procedimiento, siendo que, en caso a lo analizado emitió la resolución de sanción, no presenciándose alguna preferencia hacia la trabajadora afectada. Asimismo, el administrado no presenta ningún medio probatorio que fundamente lo aseverado, siendo que no basta mencionar o describir la existencia de vulneración a dichos principios, sino que estos sean acreditados fehacientemente.
 - v.** En cuanto, al requisito de procedibilidad, está referido a que en caso la trabajadora afectada accione judicialmente, no obstante, se encuentran inmersos en un procedimiento administrativo, es decir solo es aplicable en vía judicial.

² Notificada a la inspeccionada el 26 de mayo de 2021 (Ver folio 65 del expediente sancionador)



vi. Por último, de acuerdo al numeral 4.6 del Acta de Infracción, el administrado incumplió con remitir la información solicitada con fecha 20 de abril de 2021, por lo que, conforme a lo señalado en el inciso e) del artículo 9 de la LGIT, el administrado tenía la obligación de dar cumplimiento a la solicitud de información y documentación realizada por el Inspector comisionado para el desarrollo de sus funciones.

1.6 Con fecha 13 de setiembre de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de San Martín el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia Regional N° 089-2021-SUNAFIL/IRE-SMA.

1.7 La Intendencia Regional de San Martín admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorandum N° 430-2021-SUNAFIL/IRE-SMA, recibido el 16 de setiembre 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**

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

Primera Sala

Resolución N° 553-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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, **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

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.”



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 DEL COLEGIO REGIONAL DE OSBTETRAS XIII SAN MARTIN.

- 4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que el COLEGIO REGIONAL DE OSBTETRAS XIII SAN MARTIN, presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia Regional N° 089-2021-SUNAFIL/IRE-SMA, emitida por la Intendencia Regional de San Martín, en la cual se confirmó la sanción impuesta de S/. 23,144.00 por la comisión de infracciones tipificadas como MUY GRAVES previstas en los numerales 25.14 del artículo 25 el RLGIT, 46.3 del artículo 46 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del día siguiente de la notificación de 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 el COLEGIO REGIONAL DE OSBTETRAS XIII SAN MARTIN.

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

- 5.1** Con fecha 13 de setiembre 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia Regional N° 089-2021-SUNAFIL/IRE-SMA, en los argumentos siguientes:
- i. Que, lo señalado en los numerales 8 y 9 del acto administrativo materia de revisión atenta contra el principio *Ubi lex non distinguit, nec nos distinguere debemus*, es decir “donde la ley no distingue, nosotros no debemos distinguir”, pues al persistir en una interpretación errónea y parcializada del artículo 30 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada mediante D.S. N° 003-97-TR, el cual señala que el trabajador, antes de accionar judicialmente deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que, efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso, pues en el presente caso no se ha cumplido con el requisito de procedibilidad, en tanto no ha cumplido la trabajadora (Florcita del Pilar Ramírez García) supuestamente afectada, pese a que ha tenido el tiempo suficiente para denunciar el cese de actos hostiles, entre el 28 de marzo hasta el 11 de abril de 2021, omisión que atenta contra el derecho de defensa de la impugnante, pues se ha causado indefensión; sin embargo, la Sunafil de manera arbitraria pretende justificar el actuar vengativo de la ex trabajadora, quien presentó su denuncia ante Sunafil como represalia al proceso de despido iniciado en su contra, el mismo que concluyó con su despido, por haber incurrido en falta grave.

⁸ Iniciándose el plazo el 26 de agosto de 2021.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 553-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- ii. Que, lo señalado en los numerales 11, 12 y 13 de la resolución impugnada es errado, dado que para despedir a la ex trabajadora Florcita del Pilar Ramírez García, ha seguido el debido procedimiento y en base a información objetiva y suficiente que demostraban el incumplimiento de sus funciones y el hecho de haber reiterado los memorandos, demuestra que la citada ex trabajadora persistía en el incumplimiento de sus funciones, pese a ello, en el presente caso pretenden justificar y victimizar a una trabajadora que incumplía sus funciones, situación que debe corregirse, pues nuestra Constitución Política del Perú, en la parte final del artículo 103 prohíbe el ejercicio abusivo del derecho.
- iii. En ese sentido, se ha vulnerado el principio de legalidad, verdad material y del debido procedimiento, apreciándose una parcialización en favor de la ex trabajadora y en agravio de la impugnante.
- iv. Para concluir, se pone en conocimiento que la ex trabajadora Florcita del Pilar Ramírez García, de manera paralela al presente procedimiento, interpuso demanda de reposición laboral, recaído en el Exp. N° 183-2021, por lo que, la Sunafil se debe inhibir de seguir conociendo el presente procedimiento de conformidad al numeral 2 del artículo 139 de la Constitución, el cual regula el principio de la independencia de la función jurisdiccional.

5.2 Acompaña al escrito de revisión, la Resolución N° 01 emitida por el Juzgado de Trabajo Transitorio – Sede Maynas Tarapoto, del 26 de julio de 2021, dentro del expediente N° 00183-2021-0-2208-JR-LA-02, sobre la materia “Reposición”, en donde se resuelve admitir a trámite en la vía de proceso ordinario laboral la demanda instaurada por la ex trabajadora Florcita del Pilar Ramírez García contra el COLEGIO REGIONAL DE OBSTETRAS XIII SAN MARTÍN.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Respecto a la suspensión del PAS seguido contra el COLEGIO REGIONAL DE OBSTETRAS XIII SAN MARTIN

- 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 (...)”⁹.

6.3 De esto último, Morón Urbina¹⁰ 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”¹¹ (énfasis añadido).

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

⁹ 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”

¹⁰ MORÓN URBINA, Juan Carlos. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Novena Edición. Lima: Gaceta Jurídica. 2011, p. 313.

¹¹ El subrayado no es del original.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 553-2021-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 Justicia¹²:

“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” ¹³ (énfasis añadido).

- 6.7** El hecho que originó el PAS fue precisamente los actos de hostilidad que tuvo como consecuencia el despido de la trabajadora Florcita del Pilar Ramírez García¹⁴, el cual fue calificado por el inspector bajo los alcances del numeral 25.14 de su artículo 25, el cual indica que los actos de hostilidad, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales, constituye una infracción muy grave en materia de relaciones laborales, la cual es pasible de sanción económica.
- 6.8** En el presente procedimiento recursivo la impugnante hace de conocimiento, que la citada trabajadora ha interpuesto una demanda de reposición ante el Juzgado de Trabajo Transitorio – Sede Maynas Tarapoto, el 21 de julio de 2021¹⁵.
- 6.9** Teniendo en cuenta que los actos de hostilidad antes referida se sustentó en el encubrimiento de un despido arbitrario que vulnera un derecho fundamental, como es el respeto a la dignidad¹⁶, y que este hecho es materia de un proceso judicial en trámite¹⁷, 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.
- 6.10** Sobre el particular, respecto a la existencia de una cuestión contenciosa entre dos administrados, tramitada en sede jurisdiccional y que requiera ser esclarecida de manera previa al pronunciamiento administrativo, en el numeral 6.8 de la presente resolución se señala que existe un proceso judicial vigente entre la impugnante y la trabajadora afectada

¹² Fundamento séptimo de la Casación Laboral N° 8389-2018 MOQUEGUA.

¹³ El subrayado no es del original.

¹⁴ Carta N° 11-2021-CRO XIII S.M/CDR, de fecha 22 de abril de 2021 (véase 26 al 27 del expediente inspectivo)

¹⁵ Expediente N° 00183-2021-0-2208-JR-LA-02

¹⁶ Numeral 4.10 al 4.13 del ítem IV. Hechos Constatados del Acta de Infracción.

¹⁷ Resolución N° 01 del 26 de julio de 2021, emitido por el Juzgado de Trabajo Transitorio – Sede Maynas Tarapoto (véase folio 74 y 75 del expediente sancionador)



Florcita del Pilar Ramírez García, que requiere ser esclarecida previamente al pronunciamiento administrativo, toda vez que, el objeto contencioso que se trata en sede judicial, coincide con el objeto del presente procedimiento administrativo sancionador.

- 6.11** En cuanto a que la cuestión contenciosa versa sobre relaciones de derecho privado, se tiene que el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral de reposición, a favor de la mencionada trabajadora nace en base a los actos de hostilidad con despido surgido entre la impugnante y la trabajadora afectada.
- 6.12** Respecto a que exista la identidad de sujetos, hechos y fundamentos; tanto en el proceso judicial como en el procedimiento administrativo sancionador, se trata de dilucidar el cumplimiento de las relaciones laborales (actos de hostilidad) por parte de la impugnante: COLEGIO REGIONAL DE OBSTETRAS XIII SAN MARTIN, a favor de la trabajadora: Florcita del Pilar Ramírez García, de acuerdo al bien jurídico protegido en las normas sociolaborales.
- 6.13** En ese sentido, de acuerdo a las razones expuestas en los numerales 6.10 al 6.12 de la presente resolución, se cumplieron los requisitos determinados en el artículo 75.2 del TUO de la LPAG, donde 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.
- 6.14** 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.
- 6.15** 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 y de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29981 – Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, la Ley N° 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, el Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR y el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR;

SE RESUELVE:

PRIMERO. – Declarar, por mayoría FUNDADO EN PARTE el recurso de revisión interpuesto por el COLEGIO REGIONAL DE OBSTETRAS XIII SAN MARTIN, contra la Resolución de Intendencia Regional N° 089-2021-SUNAFIL/IRE-SMA, de fecha 23 de agosto de 2021, emitida por la Intendencia Regional de San Martín, dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 116-2021-SUNAFIL/IRE-SMA, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

SEGUNDO. - SUSPENDER el presente procedimiento administrativo sancionador hasta que la sentencia que resuelvan el expediente judicial en trámite tenga la calidad de cosa juzgada, de acuerdo a lo señalado en los fundamentos 6.10 al 6.15 de la presente resolución. Por lo tanto, quedan suspendidos los efectos de la Resolución de Intendencia Regional N° 089-2021-



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 553-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

SUNAFIL/IRE-SMA, hasta que este Colegiado tome conocimiento de la resolución firme dictada en vía judicial, a fin de emitir pronunciamiento sobre el recurso de revisión interpuesto.

TERCERO. - Notificar la presente resolución al COLEGIO REGIONAL DE OBSTETRAS XIII SAN MARTIN, y a la Intendencia Regional de San Martín, para sus efectos y fines pertinentes.

CUARTO.- 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

Desirée Bianca Orsini Wisotzki

Vocal

Tribunal de Fiscalización Laboral

Documento firmado digitalmente

Jessica Alexandra Pizarro Delgado

Vocal Alterna

Tribunal de Fiscalización Laboral

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.

He sintetizado mi posición en el voto en discordia emitido en la Resolución N° 071-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala (del 8 de julio de 2021) y el voto en discordia emitido en la Resolución N° 144-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala (del 27 de julio de 2021), a cuyos fundamentos me remito aquí, para sostener que mi voto en este caso en concreto.

Así, sostengo que corresponde que se declare infundado el extremo del recurso que arguye que, por haber un proceso judicial en trámite debiera extinguirse el procedimiento sancionador o suspender su tramitación (situaciones que, en la práctica, pueden producir semejantes efectos). No existe relación de condicionalidad entre los pronunciamientos esperables en ambas vías, salvo que una orden judicial, motivadamente, así lo determine.

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



CONSTANCIA DE NOTIFICACIÓN VÍA CASILLA ELECTRÓNICA

Mediante la presente se deja constancia que ha sido notificada en la Casilla Electrónica del administrado, COLEGIO REGIONAL DE OBSTETRAS XIII SAN MARTIN identificado con RUC: 20450331393 el siguiente documento RESOLUCIÓN DE TERCERA INSTANCIA N° 0000000553-2021 en fecha 02/12/2021 del/la TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL.

La presente constancia se emite en mérito del artículo 10 del DECRETO SUPREMO N° 003-2020-TR, aprueban el uso obligatorio de la casilla electrónica para efectos de notificación de los procedimientos administrativos y actuaciones de la SUNAFIL y numeral 20.4, artículo 20 del T.U.O de la LEY 27444.

LPDERECHO.PE