



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 420-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

| | | |
|------------------------|---|--|
| EXPEDIENTE SANCIONADOR | : | 3944-2020-SUNAFIL/ILM |
| PROCEDENCIA | : | INTENDENCIA DE LIMA METROPOLITANA |
| IMPUGNANTE | : | BANCO DE CRÉDITO DEL PERÚ |
| ACTO IMPUGNADO | : | RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 1443-2021-SUNAFIL/ILM |
| MATERIA | : | - RELACIONES LABORALES - LABOR INSPECTIVA |

Sumilla: Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por el BANCO DE CRÉDITO DEL PERÚ, en contra de la Resolución de Intendencia N° 1443-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 10 de setiembre de 2021.

Lima, 03 de mayo de 2022

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por el BANCO DE CRÉDITO DEL PERÚ (en adelante, **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 1443-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 10 de setiembre 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° 28215-2019-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral¹, que culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 660-2020-SUNAFIL/ILM (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.

1.2 Mediante Imputación de Cargos N° 1435-2020-SUNAFIL/ILM/AI1, de fecha 15 de setiembre de 2020, notificado el 24 de setiembre de 2020, 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

¹ Se verificó el incumplimiento sobre las siguientes materias: Hostigamiento y Actos de Hostilidad (Sub materia: Otros hostigamientos) incluye todas.



e) del 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**).

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° 1132-2020-SUNAFIL/ILM/AI1, de fecha 24 de noviembre de 2020 (en adelante, el **Informe Final**), que determinó la existencia de las conductas infractoras imputadas a la impugnante, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador. Por lo cual procedió a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución de la Intendencia de Lima Metropolitana, la que mediante Resolución de Sub Intendencia N° 36-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE2, de fecha 15 de enero de 2021, notificada el 19 de enero de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/ 19,350.00, por haber incurrido en las siguientes infracciones:

- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por realizar actos de hostilidad que afectan a la dignidad del trabajador, al no asignarle un puesto de trabajo, con características y condiciones adecuadas a la integridad (salud) de la trabajadora, tipificada en el numeral 25.14 del artículo 25 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 9,675.00.
- Una (01) infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 16 de enero de 2020, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 9,675.00.

1.4 Con fecha 08 de febrero de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 36-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE2, argumentando lo siguiente:

- i. Se ha vulnerado el debido procedimiento, pues las actuaciones inspectivas fueron llevadas a cabo cuando la misma materia se encontraba judicializada. Tomándose conocimiento de que la señora Ramírez durante el trámite y desarrollo de las actuaciones inspectivas inició un proceso judicial bajo el expediente N° 11385-2019-0-0901-JR-LA, de manera paralela, por lo que las actuaciones inspectivas deben ser declaradas nulas.
- ii. Se debió actuar conforme a lo establecido en el punto 7.2 de la Resolución de Superintendencia N° 031-2020-SUNAFIL, Directiva sobre el Ejercicio de la Función Inspectiva, que señala que cuando en la inspección de trabajo se tome conocimiento de que se esté tramitando en sede judicial una cuestión litigiosa sobre los mismos hechos, sujetos y fundamentos, se debe disponer el término y cerrar la orden de inspección. Por tal motivo, resulta inaceptable que la Sub Intendencia convalide el Informe Final y considere que no existe identidad de sujetos, señalando que, ante la SUNAFIL, las partes son la Administración de Trabajo y el Banco, bajo esa lógica no sería aplicable lo señalado en el numeral 75.2 del artículo 75 del TUO de la LPAG, ni la Directiva mencionada. Así, en relación a la identidad de los fundamentos, en ambos casos los supuestos de hechos se configuraron porque la empresa no habría reubicado a la trabajadora en un puesto de trabajo que atiende a su estado de salud.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 420-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- iii. La resolución apelada, convalida graves vicios de nulidad del Informe Final, que, además, se basan en una disposición derogada como se evidencia en el considerando 28 del punto III.2 del Informe Final, respecto al numeral 53.3 del artículo 53 del RLGIT.
- iv. La resolución apelada, vulnera el derecho a la debida motivación, por cuanto, si bien no es materia de controversia, el Banco no tiene obligación legal de reubicar a la trabajadora en un nuevo puesto de trabajo, la infracción se sustenta en no haber reubicado a la trabajadora, lo cual contraviene el principio de legalidad. Asimismo, pese a que se demostró que se otorgó licencias con o sin goce a la señora Ramírez, la resolución apelada desconoce dicho hecho con base a afirmaciones que carecen de sustento, sin observar que se demostró que se actuó con la única finalidad de garantizar el bienestar de la señora Ramírez Valencia.
- v. Existe también una motivación aparente, por cuanto se demostró que se adoptaron medidas con la finalidad de proteger el estado de salud de la trabajadora desde el periodo que le otorgó licencia con goce de haber por las licencias médicas que se le otorgaron, pasando el envío de convocatorias de postulación a puestos de trabajo en el Banco, hasta la fecha, en la que se le ha otorgado licencia con goce de haber en el marco de las disposiciones emitidas por el Gobierno bajo el contexto actual causado por la pandemia; no obstante en el considerando 27 de la resolución apelada se desconoce ello, no respondiendo a lo señalado.
- vi. La multa impuesta por incumplimiento de requerimiento, vulnera el principio de concurso de infracciones, por cuanto ésta multa versa sobre aspectos que son sancionados ya con la primera infracción imputada, pretendiéndose imponer dos sanciones a partir de un mismo hecho, por lo que sólo se debió proponer la infracción de mayor gravedad.
- vii. Asimismo, se está vulnerando el principio de inocencia, por cuanto recién cuando exista una resolución definitiva, el administrado podrá ser considerado infractor, por lo que no está obligado a auto inculparse cumpliendo con una medida de requerimiento, la cual no puede ser considerada como una infracción, pues al momento de su emisión aún opera la presunción de inocencia. En efecto, si, al momento de ser notificados con la medida de requerimiento, no consideraron que se incurre en una infracción y tienen el sustento para acreditar ello, porqué se tendría que dar cumplimiento a un requerimiento que no se comparte, lo cual supondría un reconocimiento hacia una infracción imputada; careciendo de razonabilidad pretender obligar a cumplir con dicho requerimiento.



viii. Sin perjuicio de lo mencionado, debe considerarse que sí se cumplió con la medida de requerimiento, pues se evaluó el puesto de trabajo ocupado por la señora Ramírez y, en función a las recomendaciones del médico ocupacional, se dispuso los ajustes razonables para que pueda desarrollar sus labores en dicho puesto sin afectar su salud, lo cual se informó a través de una carta notarial a la trabajadora; pese a ello, cuando la trabajadora pasó por el examen de reincorporación, se determinó nuevamente que era No Apta para el puesto, por lo que este hecho no puede ser imputable al Banco.

1.5 Con fecha 15 de abril de 2021, la impugnante presenta escrito ratificando su posición sobre la nulidad de la resolución apelada, debido a que se vulnera el debido procedimiento, y a la vez solicita el uso de la palabra. Asimismo, presenta escrito "Téngase presente" de fecha 27 de mayo de 2021, adjuntando el documento a manera de "Ayuda Memoria", sobre la audiencia oral realizada por este Despacho.

1.6 Mediante Resolución de Intendencia N° 1443-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 10 de setiembre de 2021², la Intendencia de Lima Metropolitana declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, por considerar los siguientes puntos:

- i. De la revisión del Informe Final, se advierte que la autoridad instructora, realiza la motivación al escrito de descargo presentado por el inspeccionado, citando el numeral 53.3 del artículo 53 del RLGIT; el cual, durante el trámite del procedimiento inspectivo se encontraba vigente, en tanto dicho artículo fue modificado por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 016-2017-TR, publicado el 06 de agosto de 2017. Sin embargo, corresponde indicar que, lo meritado por la autoridad instructora no sólo se basa en la mencionada disposición sino también en el artículo 75 del TUO de la LPAG.
- ii. Al respecto, es importante precisar que, el inspeccionado vuelve a realizar los alegatos vertidos contra la imputación de cargos, ante esta instancia administrativa, tal como puede observarse de los numerales i, ii y iv del punto II de la presente resolución. Cabe indicar que, el supuesto de la cuestión judicial previa a la vía administrativa establecido en el artículo 75 del TUO de la LPAG, es distinto al del avocamiento de causa pendiente en el Poder Judicial. El primero se refiere a aquellos casos en los cuales la autoridad administrativa se convenza de que una situación contenciosa surgida en el procedimiento que instruye no permita su resolución, y, por ello, suspenda hasta que la autoridad judicial declare el derecho, mientras que el segundo implica la acción de desplazar la competencia de otra autoridad para conocer un caso que originalmente estaba siendo conocido por aquel.
- iii. Ahora bien, la resolución apelada considera que los hechos cometidos por el inspeccionado constituyen actos de hostilidad tipificados en el artículo 30 literal g) del TUO del Decreto Legislativo N° 728, contra la señora Yolanda Nathali Ramírez Valencia, esto es, por no haber sido reubicada en un puesto de trabajo compatible con las restricciones médicas de las cuales ya tenía conocimiento.
- iv. Es oportuno mencionar que, en el presente caso, no se encuentra en discusión las causas del accidente de la trabajadora afectada, asimismo, obra en el expediente inspectivo el informe médico de fojas 23 a 25, donde se señalan diversas recomendaciones a tener en cuenta en las labores que realizaría la trabajadora

² Notificado a la impugnante el 13 de setiembre de 2021, véase folio 142 del expediente sancionador.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 420-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

afectada una vez retornara al centro de trabajo, siendo: continuar con rehabilitación; y, no realizar trajín ni cargar peso, pudiendo realizar labores siempre y cuando exista una reubicación laboral en posición sentada. Asimismo, obra el documento emitido por el Dr. Marco Rebatta Zuzunaga que indica: “la paciente puede laborar SENTADA. Debe evitar mantenerse parada por más de diez (10) minutos. Por lo que está en condición de ALTA PARCIAL”.

- v. De lo expuesto se aprecia que dichos documentos no mencionan que la trabajadora se encuentre con alguna incapacidad para el trabajo, asimismo incluye restricciones a tenerse en cuenta para realizar en otro puesto de trabajo distinto al que se encontraba, en consecuencia; sobre ello, el inspeccionado no ha acreditado a lo largo de todo el procedimiento de inspección y sancionador la imposibilidad que dicha trabajadora sea reubicada en otros puestos de trabajo.
- vi. Como se aprecia, los actos de hostilización se han materializado al momento de no reubicar a la trabajadora en un puesto de trabajo para que realice sus labores de acuerdo con las restricciones, no habiendo demostrado lo contrario; si bien el inspeccionado señala que dispuso de ajustes razonables para continuar con sus labores, no evaluó que en la medida inspectiva de requerimiento, se señaló que se debía otorgar un puesto acorde a las condiciones de salud de la trabajadora, toda vez que el puesto que ostenta se realiza predominantemente de pie; sin embargo, no cumplió con otorgar un puesto de trabajo acorde a las condiciones de salud de la trabajadora afectada.
- vii. En relación a las convocatorias presentadas, éstas fueron evaluadas por el personal inspectivo así como en el trámite del procedimiento sancionador, no advirtiéndose si en las funciones que se desarrollarían se realizaría desplazamiento o predominen las funciones encontrándose sentada, asimismo, al haber otorgado licencia sin goce de haber de forma unilateral, privó a la trabajadora afectada de su derecho al trabajo, como medio de desarrollo del ser humano, y a la retribución oportuna por dicho trabajo; de esta manera también la expuso a no continuar con sus tratamientos.
- viii. Respecto al Concurso de Infracciones, en el caso de autos se impuso sanción económica al inspeccionado por haber incumplido normas sociolaborales, por haber incurrido en actos de hostilidad y también se impuso la sanción económica por incumplir normas que contravienen el deber de colaboración del inspeccionado con la autoridad inspectiva; razones para considerar que no se trata de una misma conducta que dé lugar a más de una infracción.



- 1.7 Con fecha 04 de octubre de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia de Lima Metropolitana el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 1443-2021-SUNAFIL/ILM, solicitando informe oral.
- 1.8 La Intendencia de Lima Metropolitana admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorándum-002172-2021-SUNAFIL/ILM, recibido el 07 de diciembre de 2021 por el Tribunal de Fiscalización Laboral

II. DE LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

- 2.1 Mediante el artículo 1 de la Ley N° 29981³, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, **SUNAFIL**), disponiéndose en el artículo 7 de la misma Ley, que, para el cumplimiento de sus fines, la SUNAFIL contará dentro de su estructura orgánica con un Tribunal de Fiscalización Laboral.
- 2.2 Asimismo, de conformidad con el artículo 15 de la Ley N° 29981⁴, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo⁵ (en adelante, **LGIT**), el artículo 15 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR⁶, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR⁷ (en adelante, **el Reglamento del Tribunal**), el Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio

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
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° 420-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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 una 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, modificado 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** El Reglamento del Tribunal establece que la finalidad del recurso de revisión es “la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral al caso concreto y la uniformidad de los pronunciamientos del Sistema. Se sustenta en la inaplicación, así como en la aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral, o en el apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal. El recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema que no son de competencia nacional, que sancionan las infracciones muy graves previstas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus normas modificatorias⁸.
- 3.4** En ese sentido, es el mismo reglamento el que delimita la competencia del Tribunal a las infracciones muy graves previstas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus normas modificatorias, estableciéndose en el artículo 17 del Reglamento del Tribunal que se encuentra facultado para rectificar, integrar, excluir e interpretar la resolución emitida por la segunda

⁸ Decreto Supremo N° 016-2017-TR, art. 14



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

- 3.5** En esta línea argumentativa, la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral comprende también la adecuación a la Constitución, a las leyes y al derecho, de conformidad con el principio de legalidad, que debe de caracterizar al comportamiento de las autoridades administrativas.

IV. DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN POR PARTE DEL BANCO DE CRÉDITO DEL PERÚ

- 4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que el BANCO DE CRÉDITO DEL PERÚ presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 1443-2021-SUNAFIL/ILM, que confirmó la sanción impuesta de S/ 19,350.00 por la comisión de una (01) infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.14 del artículo 25 del RLGIT, y (01) infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del citado cuerpo normativo, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del día hábil siguiente de la notificación de la citada resolución; el 14 de setiembre de 2021.

- 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 BANCO DE CRÉDITO DEL PERÚ.

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 04 de octubre 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 1443-2021-SUNAFIL/ILM, señalando lo siguiente:

- i. Sobre la supuesta comisión de actos de hostilidad, la Intendencia sostiene que la afectación a la dignidad de la trabajadora se habría configurado por haberle otorgado una licencia sin goce porque no se encontraba apta para el puesto de trabajo. Al respecto es necesario resaltar que esta afirmación carece de asidero en la realidad, ya que la licencia sin goce solo fue otorgada después del otorgamiento de una licencia con goce por un tiempo más que razonable en el que el Banco le remitió ofertas laborales y a las que la trabajadora injustificadamente se negó a postular.
- ii. La Intendencia ha omitido valorar que la enfermedad de la trabajadora no tiene origen en un accidente de trabajo, sino por el contrario, se trata de una enfermedad de origen común. Cabe precisar que, se encuentra acreditado que hemos cumplido con todas las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, evaluando constantemente la salud de la trabajadora, adoptando las medidas correspondientes para evitar cualquier menoscabo de su salud. En el caso concreto, el Banco si ha acreditado que procedió a evaluar el puesto de trabajo ocupado por la señora Ramírez, y, en función a las recomendaciones del médico ocupacional se dispuso los ajustes razonables para que pueda desarrollar sus labores en dicho puesto sin afectar su salud, lo cual se informó a través de una carta notarial a la trabajadora. La señora Ramírez presenta patologías osteomusculares, razón por la cual resulta razonable que se haya realizado todas las medidas necesarias para mantener el vínculo laboral, como la reasignación a la agencia Tupac Amaru, la cual cuenta con comedor y baño en el primer piso, asignación de una silla y computadora, así como el apoyo de sus compañeros en sus funciones. En ese entendido, el otorgamiento unilateral de la licencia sin goce de haberes perseguía una finalidad lícita y legítima, en tanto esta



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 420-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

buscaba mantener vigente el vínculo laboral con la trabajadora, quien a pesar de habersele otorgado una licencia con goce de más de dos (02) meses, no había postulado a ninguna de las plazas ofrecidas.

- iii. De esta manera observamos que, para la configuración del tipo infractor de un acto de hostilidad, se debe acreditar que el empleador utilice su poder de dirección de manera arbitraria, y no solo eso, sino que además se deberá acreditar que existe un ánimo perverso del empleador para humillar o degradar al trabajador, lo cual en el caso concreto ni ha sucedido ni se ha acreditado. Lo que afecta nuestro derecho al debido procedimiento al no haber probado la intención de causarle un perjuicio, ni haber valorado que se le ofrecieron alternativas a la reorganización de sus funciones.
- iv. No debió extenderse la medida inspectiva de requerimiento, debido a que solo puede ser adoptada y emitida en el escenario en el que, concluidas las actuaciones inspectivas de investigación, el inspector de trabajo tenga la certeza de estar frente a un incumplimiento de naturaleza subsanable. Para el caso en concreto, se exigió que cumpliéramos con una obligación inexistente, situación por demás ilegal. De esta manera, al validar la medida inspectiva de requerimiento se está transgrediendo el principio de razonabilidad, ya que el Banco ha demostrado que la licencia sin goce fue una medida extraordinaria adoptada solo después del otorgamiento de una licencia con goce y debido a que la trabajadora se negaba a postular a las vacantes ofrecidas por el Banco.
- v. Por otro lado, en el supuesto negado, que el Tribunal considere que, si se hubiese configurado un acto hostil contra la trabajadora, este debería tener naturaleza insubsanable, en tanto era imposible que el Banco subsane actos hostiles en el pasado. En consecuencia, no estábamos obligados a cumplir con la medida de requerimiento, porque no se respetó el principio de legalidad.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Sobre los elementos constitutivos de los actos de hostilidad

- 6.1. Previamente a los alegatos que nos ocupan, esta Sala considera pertinente exponer ciertas consideraciones sobre la configuración del acto de hostilidad, y cómo a través de su comisión, se afecta la dignidad del trabajador. Ello, en aras de identificar si - en el presente caso- han concurrido las infracciones que se sancionan.
- 6.2. Nuestro ordenamiento jurídico otorga primacía a la dignidad de la persona humana, toda vez que el artículo 1 de la Constitución Política del Perú de 1993 consagra que "la defensa de la persona humana y el respeto a su dignidad son el fin supremo de la sociedad y el Estado". Asimismo, en el ámbito laboral, el artículo 23 de la mencionada norma suprema



establece que: "ninguna relación puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador".

- 6.3.** Además, el artículo 22 de la mencionada norma suprema dispone que: "el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona".
- 6.4.** El artículo 9 del TUO del Decreto Legislativo N° 728 "Ley de Productividad y Competitividad Laboral", aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (en lo sucesivo, **TUO de la LPCL**), establece que: " 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 (...)".
- 6.5.** Respecto al *ius variandi* visto como un componente de la facultad directriz, de orden excepcional, a decir de Moreno Manglano y otros, éste consiste a modo de lista enunciativa en:
- "a) El poder de dirección, el cual contiene las facultades de organización (que versan sobre las órdenes e instrucciones generales o particulares, mediante las cuales se instrumenta la implementación de los recursos empresariales en orden a la consecución de sus objetivos) y de control de los trabajadores (que supone el empleo de los medios necesarios para comprobar que el trabajador ha cumplido sus obligaciones); b) El poder disciplinario (que se refiere a la facultad de sancionar, en caso de incumplimiento de obligaciones laborales, la cual se constituye como una especie de corolario de las facultades de organización y control); y, c) El poder de variación o *ius variandi*, el cual supone la posibilidad para el empresario de actualizar los contenidos específicos de la prestación laboral de cada trabajador, conforme a las necesidades que impongan las circunstancias de la empresa, del propio puesto de trabajo o de los procedimientos técnicos aplicables; siendo estas características las que lo dotan de un carácter restrictivo"⁹.
- 6.6.** En tal sentido cuando los límites al *ius variandi* no son respetados nos encontramos ante un ejercicio abusivo y desnaturalizado, lo cual incide directamente en los derechos del trabajador, configurándose como actos de hostilidad.
- 6.7.** Los actos de hostilidad son supuestos donde el empleador se excede en su facultad de dirección, así el artículo 30 del TUO de la LPCL señala que es un acto de hostilidad equiparable al despido: "g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador" (énfasis añadido).
- 6.8.** Sobre el particular, de acuerdo con la doctrina¹⁰, "los actos de hostilidad son los supuestos donde el empleador se excede en sus facultades de dirección y, por lo tanto, pueden ser controlados por los trabajadores. Al respecto, hay que señalar que en solo determinados supuestos las modificaciones de las condiciones de trabajo puede ser materia de impugnación por parte de los trabajadores, y podrían calificar como actos de hostilidad en nuestro sistema jurídico".

⁹ Cfr. MOLERO MANGLANO, Carlos; SÁNCHEZ-CERVERA VALDÉS, José Manuel y otros. Manual de Derecho del Trabajo. 5ta. Edición. Navarra. Editorial Aranzadi. 2005, pp. 270-273.

¹⁰ TOYAMA, Jorge. El derecho individual del trabajo en el Perú, un enfoque teórico-práctico. Gaceta Jurídica, Lima, 2015, p. 251.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 420-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 6.9.** Por su parte, el artículo 33 de la LGIT, son infracciones administrativas en materias de relaciones laborales, los incumplimientos de las disposiciones legales y convencionales de trabajo, individuales y colectivas, colocación, fomento del empleo y modalidades formativas, mediante la acción u omisión de los distintos sujetos responsables.
- 6.10.** En ese contexto, el RLGIT establece en el numeral 25.14 de su artículo 25, 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.
- 6.11.** Al respecto, es pertinente tener en cuenta que, si bien toda relación laboral supone para el trabajador el cumplimiento de obligaciones y para el empleador, el derecho a normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes y sancionar la falta de acatamiento de las mismas, lo cual es traducido como el poder de dirección; empero, éste como cualquier otro derecho no es absoluto y arbitrario, sino que debe practicarse de acuerdo a ciertos parámetros, los cuales son: a) la sujeción a la ley (la Constitución, normas jurídicas y reglamentarias) y el b) principio de razonabilidad que lo limita de tomar decisiones arbitrarias. Se trata, por tanto, de la comparación de dos intensidades o grados en la afectación de un derecho fundamental y de la legitimidad de la medida acatada en uso del poder de dirección. De esta manera, se advierte que todo acto de hostilidad implica un uso desmedido de la facultad de dirección, al cual se encuentra sujeto el trabajador, por la relación de subordinación-dependencia existente en el contrato laboral.
- 6.12.** En el mismo sentido, la Corte Suprema de Justicia de la República, interpretando los alcances de la Casación N° 505-2012-LIMA, ha manifestado lo siguiente¹¹:

“Se ha establecido sobre el elemento subjetivo del cese de acto de hostilidad invocado, “propósito de ocasionarle perjuicio al trabajador”, que se satisface ofreciendo los indicios y medios de prueba idóneos que permitan advertir que el ejercicio de la facultad de dirección o *ius variandi* por parte del empleador no se ha sujetado a los límites que impone el principio de razonabilidad, sino que por el contrario haciendo uso abusivo del mismo menoscaban y denigran los derechos fundamentales de los trabajadores; lo que justifica la necesidad de exigir la acreditación de dicha” (énfasis añadido).

- 6.13.** A propósito del concepto de razonabilidad, el Tribunal Constitucional lo ha definido como sigue¹²:

“Por virtud del principio de razonabilidad se exige que la medida restrictiva se justifique en la necesidad de preservar, proteger o promover un fin

¹¹ Casación Laboral N° 25294-2018 LIMA NORTE.

¹² Exp. 2235-2004-AA/TC, Fundamento 6, segundo párrafo.



constitucionalmente valioso. Es la protección de fines constitucionalmente relevantes la que, en efecto, justifica una intervención estatal en el seno de los derechos fundamentales. Desde esta perspectiva, la restricción de un derecho fundamental satisface el principio de razonabilidad cada vez que esta persiga garantizar un fin legítimo y, además, de rango constitucional” (énfasis añadido).

- 6.14. Asimismo, se debe precisar que el menoscabo a la dignidad supone una alteración gravísima en la confianza entre las partes, la cual es indispensable para la existencia de la relación laboral, razón por la cual es susceptible de ser empleada para aducir que dichos actos hostiles encubren un despido arbitrario, que vulnera un derecho fundamental, como es el respeto a la dignidad y permite, por tanto, exigir el pago de las indemnizaciones correspondientes por el daño causado.
- 6.15. Dentro de este contexto normativo, jurisprudencial y doctrinal analizaremos los actos de hostilización atribuidos a la impugnante. Para ello, recurriremos a lo actuado en sede inspectiva y en el procedimiento sancionador, a efectos de determinar dicha imputación, respecto de la trabajadora afectada Yolanda Nathali Ramírez Valencia.
- 6.16. Al respecto, los inspectores comisionados dejaron constancia de los hechos constatados en el Acta de Infracción, lo siguiente:

Figura 1:

4.16 Estando a los hechos constatados precedentes; se extrae que,

- a) El sujeto inspeccionado no cuenta en su Reglamento Interno de Trabajo; ni ha acreditado la existencia de un procedimiento a seguir que, basado en la normatividad legal vigente, a fin de reubicar a un trabajador que en el puesto de trabajo que ocupe y sobrevenga una limitación para el desarrollo de sus funciones, pueda ser reubicado en otro puesto, sin menoscabo de su categoría y remuneración.
- b) El sujeto inspeccionado no ha acreditado que ha realizado acciones conducentes (observando las normas de seguridad y salud en el trabajo enunciadas) para que la trabajadora Yolanda Nathali Ramírez Valencia sea reubicada en un puesto de trabajo de acuerdo a su formación y

Figura 2:

experiencia laboral; y a un perfil de puesto de trabajo que sea congruente a partir que la recurrente cuenta con el alta, con restricciones, para laborar.

- c) El trabajo es un derecho fundamental de la persona, consagrado en la Constitución Política del Perú; y como tal, le asiste la obligación al sujeto inspeccionado de optimizar un puesto de trabajo y asignárselo a la recurrente Yolanda Nathali Ramírez Valencia; puesto de trabajo que no debe ser de menor valor y de inferior categoría que el puesto de “Guía de Agencia Lima”, en la jurisdicción de Lima Metropolitana, acorde a su nivel académico alcanzado, competencias adquiridas, etc. con apego estricto a las normas de seguridad y salud en el trabajo. Por tal razón, el sujeto inspeccionado no ha cumplido con asignarle a la recurrente un puesto de trabajo.

4.17 El sujeto inspeccionado no dio cumplimiento pleno y suficiente a la medida inspectiva de requerimiento; al no haber podido demostrar (fehaciente e indubitablemente) que sus medidas adoptadas no menoscaben y produzcan vulneración a la integridad de la recurrente.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 420-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 6.17.** De acuerdo al numeral 4.2 de los Hechos Constatados del Acta de Infracción, se advierte que la trabajadora afectada tuvo como fecha de ingreso al centro de trabajo ubicado en Av. Víctor Belaunde N° 409, distrito de Comas, el 01 de octubre de 2017, con el cargo: Guía de Agencia.
- 6.18.** Mediante carta notarial de fecha 22 de julio de 2019¹³, la impugnante precisa y formaliza las coordinaciones efectuadas respecto al otorgamiento, de manera extraordinaria, de la licencia con goce de haberes del 22 de julio de 2019 hasta el 21 de setiembre de 2019 a la trabajadora afectada; por motivo que el Banco a través de los médicos ocupacionales del área de Cumplimiento Normativo, realizaron a la trabajadora una evaluación médica (EMO), a causa de la enfermedad común que padece. Las evaluaciones incluyeron los informes de los médicos tratantes (de la trabajadora), determinándose que no se encuentra apta para ocupar el puesto de Guía de Agencia que venía desempeñando. En ese sentido, la licencia con goce de haberes otorgada, se haría efectiva hasta que su estado de salud permita su reincorporación o se abra alguna vacante en algún puesto con las características recomendadas por el médico ocupacional. Por tanto, el Banco se comprometió, a través del Buzón de Selección del BCP (seleccionbcp@bcp.com.pe), a enviarle una vez a la semana a su correo electrónico personal (nathali1607@hotmail.com), la información de las vacantes que se van abriendo en el Banco, a fin de que pueda postular. Dando cuenta que, las vacantes a las que postule la trabajadora, deben contar, además, del visto bueno de su Gerente General, con el visto bueno del médico ocupacional del Banco, a fin de verificar que las funciones de dicho puesto no vayan a afectar la salud de la trabajadora. De igual modo, advierten que, si, vencido el periodo de la licencia con goce de haberes, la trabajadora no lograra ocupar alguna vacante con las características recomendadas por el médico ocupacional, el Banco le concederá, a partir del 20 de agosto de 2019, y en adelante, una licencia sin goce de haberes.
- 6.19.** Es preciso mencionar que, no se encuentra en controversia las causas del accidente de la trabajadora afectada; asimismo, obra en el expediente inspectivo el Informe Médico de fojas 23 a 25, por medio del cual se señalan las recomendaciones a considerar en las labores que realizaría la trabajadora afectada, una vez retornara al centro de trabajo, siendo las siguientes: continuar con rehabilitación, y no realizar trájín ni cargar peso; pudiendo realizar labores siempre y cuando exista una reubicación laboral en posición sentada. Del mismo modo, a fojas 26 obra el documento emitido por el Dr. Marco Rebatta Zuzunaga de fecha 23 de agosto de 2019, el mismo que precisa: “La paciente puede laborar SENTADA, Debe EVITAR mantenerse parada por más de 10 minutos. Por lo que está en condición de ALTA PARCIAL”. De lo expuesto no se advierte que la trabajadora se encuentre con alguna incapacidad física laboral.

¹³ Véase folio 19 y 20 del expediente inspectivo.



- 6.20.** Ahora bien, por medio de la carta notarial de fecha 26 de agosto de 2019¹⁴ la impugnante comunica a la trabajadora que, atendiendo a que con fecha 23 de agosto de 2019, concluyó su descanso médico; a partir del 26 de agosto hasta el 25 de octubre de 2019, se le otorgará una licencia con goce de haberes, con la finalidad de que postule, atendiendo a que se encuentra no apta para el puesto que venía desempeñando. En ese sentido, el Banco mantuvo el compromiso de enviar a través del Buzón de Selección del BCP, una vez a la semana a su correo electrónico personal, la información de las vacantes que se van abriendo en el Banco, a fin de que pueda postular. Reiterando que, las vacantes a las que postule la trabajadora, deben contar con el visto bueno de su Gerente General, y, del médico ocupacional del Banco, a fin de verificar que las funciones de dicho puesto no vayan a afectar la salud de la trabajadora. De mismo modo, advierten que, si, vencido el periodo de la licencia con goce de haberes, la trabajadora no lograra ocupar alguna vacante con las características recomendadas por el médico ocupacional, el Banco le concederá, a partir del 26 de octubre de 2019, y en adelante, una licencia sin goce de haberes.
- 6.21.** Al respecto, conforme al numeral 4.5 de los Hechos Constatados del Acta de Infracción, el inspector de trabajo ha dejado constancia que, a la fecha del Acta de Infracción, 24 de enero de 2020, y, desde el 20 de octubre de 2019, la trabajadora Yolanda Nathali Ramírez Valencia se encontraba con licencia sin goce de haberes.
- 6.22.** En ese entendido, a folio 04 del expediente inspectivo se observa el documento denominado “Modelo de denuncia laboral – Materia: Acto de Hostilidad”, de fecha 29 de noviembre de 2019 sobre el cual la denunciante Yolanda Nathali Ramírez Valencia requiere verificación de la afectación de su derecho de trabajo, debido a que desde el año 2017 “no la reubicaron de puesto por motivos de salud; el médico traumatólogo indica que puede trabajar en otro puesto que no perjudique su salud. No obstante, por medio de carta notarial le indicaron que no hay trabajo para ella y que, si tiene que postular a otros puestos más adelante, le darían una licencia sin goce de haber”.
- 6.23.** Sobre el particular, el órgano instructor determinó que la impugnante realizó actos de hostilidad laboral en perjuicio de la trabajadora Yolanda Nathali Ramírez Valencia, en la medida que no cumplió con asignarle un puesto de trabajo con las características o condiciones adecuadas a la integridad (salud) de la trabajadora, al contrario, le asignó el mismo puesto de trabajo, a pesar que existe documentación, por medio de la cual el médico ocupacional de la impugnante determinó que no es apta para que lo desempeñe, debido a que es un puesto de trabajo que se realiza predominantemente de pie, y además, le otorgó licencia sin goce de haber, de manera unilateral, vulnerando el derecho fundamental a la dignidad humana y al bienestar de la trabajadora afectada. Del mismo modo, la Intendencia de Resolución considera que los hechos cometidos por la impugnante constituyen actos de hostilidad, esto es, por no haber sido reubicada en un puesto de trabajo compatible con las restricciones médicas de las cuales ya se tenía conocimiento documentado.
- 6.24.** Contrariamente a lo alegado por la impugnante, en relación a las ofertas laborales, el inspector comisionado solicitó los días 19 de diciembre de 2019 y 07 de enero de 2020, la presentación de las convocatorias de personal a plazas en la ciudad de Lima, entre enero de 2018 a noviembre de 2019 y enero de 2020, respectivamente. El día 13 de enero de 2020, la impugnante presentó documentos de convocatorias de personal; que, conforme a lo manifestado, fueron enviadas desde el correo electrónico seleccionbcp@bcp.com.pe a la trabajadora afectada a través de la dirección de correo

¹⁴ Véase folio 21 del expediente inspectivo.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 420-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

electrónico nathali1607@hotmail.com. No obstante, el inspector comisionado ha dejado constancia en el numeral 4.9 de los Hechos Constatados del Acta de Infracción, que, no se ha acreditado, con la exhibición de los correos electrónicos, la fecha de envío de las referidas convocatorias. Lo cual es corroborado a través del correo electrónico de fecha 16 de diciembre de 2019, enviado por la trabajadora a través de su cuenta de correo electrónico nathali1607@hotmail.com al Buzón de Selección del BCP seleccionbcp@bcp.com.pe, por medio del cual comunica que “no le están llegando los correos de convocatorias de puestos de trabajo, conforme a lo indicado (cada semana)”. Asimismo, el inspector comisionado deja constancia en el Acta de Infracción que, las convocatorias no especifican ni describen, si para las funciones a desarrollar en el puesto convocado, se hacen desplazamientos o predomina realizar las funciones estando habitualmente sentada; a fin de que, la trabajadora haya podido evaluar dicho aspecto en consideración a la restricción médica establecida.

- 6.25.** Ahora bien, obra a fojas 257 y 258 del expediente de investigación, una copia de la carta notarial de fecha 22 de enero de 2020 para ser diligenciada a la trabajadora; en la cual se señala:

“(…) en estricto cumplimiento del Requerimiento de fecha 16 de enero de 2020, el Banco ha dispuesto su incorporación al puesto de Guía de Agencia.

Cabe indicar que, de acuerdo con lo consignado en la Constancia de Actuaciones Inspectivas de fecha 16 de enero de 2020, usted debía enviarnos como máximo el 17 de enero de 2020, las posiciones vacantes en el Banco a las que le interesaba postular, con la finalidad de que el Médico Ocupacional del banco valide su aptitud para ocupar las mismas y podamos reincorporarla a una posición dentro del plazo otorgado en el referido Requerimiento; sin embargo, usted no cumplió con tal compromiso en el plazo dispuesto.

A pesar de ello, con la finalidad de acatar el Requerimiento mencionado, se solicitó al servicio médico ocupacional que realice una evaluación de las diversas posiciones vacantes para poder materializar su efectiva reincorporación y, en virtud de las recomendaciones recogidas en el Informe Médico de fecha 20 de enero de 2020 emitido por la Médico Ocupacional Dra. Palomino Tudela, es que el Banco tomará las siguientes acciones:

- Se le reincorporará al puesto de Guía de Agencia.
- Se le otorgará una silla que cumpla con los lineamientos técnicos establecidos en la norma básica de ergonomía, a fin de que pueda mantener una posición sentada durante su jornada laboral.
- Se contará con personal de apoyo por un plazo de treinta (30) días, hasta que usted se adapte a realizar sus funciones en posición sentada”.



6.26. Que, el límite al ejercicio abusivo del derecho a la libertad de empresa, se encuentra regulado en el artículo 59 de la Constitución Política del Perú; ese límite se encuentra en el respeto a la dignidad del trabajador; en ese sentido el artículo 9 del TUO del Decreto Legislativo N° 728 “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala que:

“(…) 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”.

6.27. Al respecto, se observa en el numeral 4.12 de los Hechos Constatados del Acta de Infracción, que el Inspector actuante ha señalado que el sujeto inspeccionado no ha dado cumplimiento a la medida inspectiva adoptada, toda vez que, no ha cumplido con otorgar un puesto de trabajo acorde a las condiciones de salud de la trabajadora Yolanda Nathali Ramírez Valencia; por el contrario, la reincorpora al mismo puesto de trabajo “Guía de Agencia”; a pesar que existe documentación en donde Médicos Ocupacionales de la impugnante han determinado que no es apta para que lo desempeñe, debido a que es un puesto de trabajo que se realiza predominantemente de pie. Del mismo modo, verificó que la impugnante no acreditó haber realizado acciones conducentes para que la trabajadora afectada sea reubicada en un puesto de trabajo de acuerdo a su formación y experiencia laboral, a partir del momento que tuvo el alta con restricciones, con observancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo, vulnerando así el derecho fundamental del trabajo de la trabajadora, afectando su desarrollo y su dignidad.

6.28. Por lo anteriormente expuesto, se evidencia que la impugnante efectivamente cometió los actos de hostilidad descrito en el literal g) del artículo 30 del TUO de la LPCL, por lo que este extremo del recurso no puede ser amparado.

Sobre la Medida Inspectiva de Requerimiento

6.29. Sobre el particular, en el ejercicio de la labor inspectiva, los inspectores de trabajo se encuentran facultados a realizar sus labores orientadas a la vigilancia y exigencia del cumplimiento del ordenamiento sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo. Por tanto, pueden adoptar acciones orientadas a la misma, entre las que se encuentra la emisión de medidas inspectivas de requerimiento.

6.30. Al respecto, el artículo 14 de la LGIT, establece lo siguiente:

“Las medidas inspectivas de advertencia y requerimiento se reflejarán por escrito en la forma y modelo oficial que se determine reglamentariamente, debiendo notificarse al sujeto inspeccionado a la finalización de las actuaciones de investigación o con posterioridad a las mismas. Cuando el inspector actuante compruebe la existencia de una infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral, requerirá al sujeto responsable de su comisión la adopción, en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas. En particular y en materia de prevención de riesgos laborales, requerirá que se lleven a cabo las modificaciones necesarias en las instalaciones, en el montaje o en los métodos de trabajo para garantizar el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores. Los requerimientos que se practiquen se entienden siempre sin perjuicio de la posible extensión de acta de infracción y de la sanción que, en su caso, pueda imponerse” (énfasis añadido).



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 420-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 6.31.** En similar sentido, el artículo 17 del RLGIT, establece en su numeral 17.2 que “si en el desarrollo de las actuaciones de investigación o comprobatorias se advierte la comisión de infracciones, los inspectores del trabajo emiten medidas de advertencia, requerimiento, cierre temporal del área de una unidad económica o de una unidad económica, paralización o prohibición de trabajos o tareas, según corresponda, a fin de garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización” (énfasis añadido).
- 6.32.** Como se evidencia de la norma acotada, la naturaleza jurídica de la medida inspectiva de requerimiento es la de ser una medida correctiva que tiene como objeto revertir los efectos de la ilegalidad de la conducta cometida por el inspeccionado de manera previa al inicio del procedimiento sancionador.
- 6.33.** Así, de la revisión de los actuados se ha evidenciado que el inspector comisionado ha realizado un correcto análisis de los medios probatorios presentados por la impugnante, pues previamente a dictar la medida inspectiva de requerimiento, el inspector comisionado verificó el incumplimiento de la normativa sociolaboral, agotando las actuaciones inspectivas con los requerimientos de comparecencia de fecha 19 de diciembre de 2019¹⁵, 07 de enero de 2020¹⁶, 13 de enero de 2020¹⁷ y la medida de requerimiento de fecha 16 de enero de 2020¹⁸.
- 6.34.** En ese sentido, en aplicación del numeral 17.2 del artículo 17 del RLGIT, en el cual se señala que, si en el desarrollo de las actuaciones de investigación o comprobatorias se advierte la comisión de infracciones, los inspectores del trabajo podrán emitir la medida inspectiva de requerimiento a fin de garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización, hecho que sucedió en el presente caso y se desprende de lo señalado en las resoluciones emitidas por las instancias anteriores.
- 6.35.** En tal sentido, contrario a lo alegado por la impugnante, se evidencia que el inspector comisionado ha realizado una correcta aplicación de los artículos 14 de la LGIT y numeral 17.2 del artículo 17 del RLGIT, que señalan que para la extensión de una medida inspectiva de requerimiento resulta de vital importancia que se compruebe la existencia de una infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral, supuesto que ha ocurrido en autos, pues en fase inspectiva se ha realizado una correcta actuación probatoria de cara a que la Administración Pública acredite la existencia de las infracciones imputadas, en estricta observancia a los principios de legalidad y razonabilidad.

¹⁵ Véase folio 31 del expediente inspectivo.

¹⁶ Véase folio 59 del expediente inspectivo.

¹⁷ Véase folio 203 del expediente inspectivo.

¹⁸ Véase folio 252 del expediente inspectivo.



- 6.36.** Por lo tanto, la medida inspectiva de requerimiento, de fecha 16 de enero de 2020, no vulnera el principio al debido procedimiento, en tanto se verificó que la impugnante tuvo la oportunidad de presentar medios probatorios que acrediten el cumplimiento de las obligaciones sociolabores o la exoneren de la misma, estando a que, el inspector comisionado, agotando las actuaciones inspectivas valoró todos los medios probatorios presentados previamente a emitir la medida inspectiva de requerimiento.
- 6.37.** Asimismo, es de precisar que, de acuerdo con lo señalado en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, se encuentra tipificado el incumplimiento oportuno del requerimiento de la adopción de medidas en orden al cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, el mismo que acarrea una infracción muy grave a la labor inspectiva.
- 6.38.** Por las consideraciones antedichas, no corresponde acoger el recurso de revisión, en este extremo.

Sobre la solicitud de informe oral

- 6.39.** Sobre el particular, el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG reconoce a los administrados el goce de los derechos y garantías del debido procedimiento administrativo, que comprende de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten¹⁹ (énfasis añadido).
- 6.40.** Al respecto, el Tribunal Constitucional Peruano en la sentencia recaída en el Expediente N° 00789-2018-PHC/TC, en el literal d) del fundamento 9 señala que:

“No resulta vulneratorio del derecho de defensa, la imposibilidad de realizar el informe oral, siempre que el interesado haya tenido la oportunidad de ejercer el derecho de defensa por escrito a través de un informe”.

- 6.41.** En similar sentido, mediante Resolución de Sala Plena N° 002-2021-SUNAFIL/TFL, se ha determinado:

“28. Por tanto, si bien los administrados pueden solicitar una audiencia ante las Salas del Tribunal de Fiscalización Laboral, dicho elemento no es indispensable ni necesario para la ejecución de las competencias que el ordenamiento jurídico le ha asignado a la instancia de revisión.

29. Así, tomando en cuenta casos anteriores tales como los analizados en las Resoluciones N° 002-2021, 019-2021, 126-2021, 210-2021 y 401-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, este Tribunal puede prescindir del informe oral, sin que ello constituya

¹⁹ Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, “Artículo IV.-Principios del procedimiento administrativo 1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo: (...) 1.2. Principio del debido procedimiento. - Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 420-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

una vulneración de los derechos de los administrados, debido a que éstos han podido presentar sus argumentos por escrito, así como todo documento u otro instrumento de prueba, que les haya permitido fundamentar sus actos y/o pronunciamientos”.

- 6.42. Por consiguiente, esta Sala considera que cuenta con elementos suficientes para resolver el caso, pudiendo prescindir del Informe Oral.

VII. INFORMACIÓN ADICIONAL

Finalmente, es pertinente indicar a modo de información que las multas subsistentes en el presente procedimiento administrativo sancionador serían las siguientes:

| N° | Materia | Conducta Infractora | Tipificación legal y clasificación | Multa impuesta |
|-----------|----------------------|---|---|-----------------------|
| 1 | Relaciones Laborales | Realizar actos de hostilidad que afectan a la dignidad del trabajador, al no asignarle un puesto de trabajo, con características y condiciones adecuadas a la integridad (salud) de la trabajadora. | Numeral 25.14 del artículo 25 del RLGIT aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR MUY GRAVE | S/ 9,675.00 |
| 2 | Labor Inspectiva | No cumplir con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 16 de enero de 2020. | Numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR MUY GRAVE | S/ 9,675.00 |

POR TANTO

Por las consideraciones expuestas, 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 de Procedimiento Administrativo General aprobado por el 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 **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por el BANCO DE CRÉDITO DEL PERÚ, en contra la Resolución de Intendencia N° 1443-2021-SUNAFIL/ILM, emitida por la Intendencia de Lima Metropolitana dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 3944-2020-SUNAFIL/ILM, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

SEGUNDO. – **CONFIRMAR** la Resolución de Intendencia N° 1443-2021-SUNAFIL/ILM, en todos sus extremos.

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

CUARTO. - Notificar la presente resolución al BANCO DE CRÉDITO DEL PERÚ, y a la Intendencia de Lima Metropolitana, para sus efectos y fines pertinentes.

QUINTO. - Remitir los actuados a la Intendencia de Lima Metropolitana.

SEXTO. - 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

Firmado digitalmente por:

LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS

Presidente

DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI

Vocal Titular

JESSICA ALEXANDRA PIZARRO DELGADO

Vocal Alterna

| |
|--------------------------------------|
| Vocal ponente: DESIRÉE ORSINI |
|--------------------------------------|