



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 845-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR	:	236-2021-SUNAFIL/IRE-LIB
PROCEDENCIA	:	INTENDENCIA REGIONAL DE LA LIBERTAD
IMPUGNANTE	:	EL ROCÍO S.A.
ACTO IMPUGNADO	:	RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 003-2022-SUNAFIL/IRE-LIB
MATERIA	:	RELACIONES LABORALES

Sumilla: Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por EL ROCÍO S.A. en contra de la Resolución de Intendencia N° 003-2022-SUNAFIL/IRE-LIB, de fecha 07 de enero de 2022.

Lima, 05 de septiembre de 2022

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por EL ROCÍO S.A., (en adelante **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 003-2022-SUNAFIL/IRE-LIB, de fecha 07 de enero de 2022 (en adelante **la resolución impugnada**) expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

CONSIDERANDO:

I. ANTECEDENTES

- 1.1** Mediante Orden de Inspección N° 0446-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral en materia de relaciones laborales¹, que culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 222-2021-SUNAFIL/IRE-LIB (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de una (01) infracción muy grave a las relaciones laborales y una (01) infracción muy grave a la labor inspectiva, a raíz de la denuncia presentada por el trabajador Pedro Francisco Rodríguez Chávez, quien señalaba haber sido cambiado del puesto de vigilante al puesto de volante en granja en el mes de enero de 2021, de una forma discriminatoria y sin haber sido notificado del cambio de manera escrita o verbal.
- 1.2** Que, mediante Imputación de Cargos N° 381-2021-SUNAFIL/IRE-LIB/SIAI-IC, de fecha 28 de mayo de 2021, 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 (05) días hábiles para la presentación de los descargos, de conformidad con lo señalado en el literal e) del

¹ Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Hostilidad y Actos de Hostilidad (Sub materia: Otros hostigamientos)



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° 677-2021-SUNAFIL/IRE-LIB/SIAI-IF, de fecha 31 de agosto de 2021 (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 Regional de La Libertad, la cual mediante Resolución de Sub Intendencia N° 572-2021-SUNAFIL/IR-LL/SIRE, de fecha 22 de septiembre de 2021, notificada el 24 de septiembre de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/ 23,144.00, por haber incurrido en las siguientes infracciones:

- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por cometer actos de hostilización, tipificada en el numeral 25.15 del artículo 25 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 11,572.00.
- Una (01) infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por el incumplimiento de la medida de requerimiento, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 11,572.00

1.4 Con fecha 15 de octubre de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 572-2021-SUNAFIL/IR-LL/SIRE, argumentando lo siguiente:

- i. El traslado del trabajador se debió a una causa objetiva sustentada en la normatividad vigente, y el recurrente no sufrió afectación alguna como consecuencia del traslado; asimismo, este fue realizado de manera temporal y a la fecha el trabajador ya se encuentra en su antiguo puesto de trabajo.
- ii. Existió irracionalidad en el requerimiento, al pedir que el traslado del trabajador se realice cumpliendo con las condiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo, como si el actor estuviese laborando en un ambiente que no cumple con dichas condiciones, lo cual es absurdo, toda vez que cuentan con un sistema de seguridad y salud en el trabajo conforme se ha demostrado.
- iii. Que, se reintegren las remuneraciones dejadas de abonar, no existiendo reintegro alguno que efectuar. Respecto de las movilidades, señala que se exigen que sean pagadas de acuerdo con una inexistente escala tarifaria no regulada por ley ni sustentada en la realidad.
- iv. Existe una indebida motivación de la resolución impugnada, produciéndose un supuesto de motivación aparente y falta de motivación interna del razonamiento.
- v. No existe acto de hostilidad alguno, pues el trabajador no ha objetado su traslado sino el reintegro de la movilidad, es decir, para que se decretara el cierre del procedimiento administrativo hubiera bastado que la empresa demostrara haber cumplido con el requerimiento del trabajador.



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 845-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- vi. SUNAFIL no ha probado la existencia del elemento objetivo en los actos de hostilidad, al haber incorporado causales no peticionadas por el actor en su denuncia, ni se encuentra probado que la empresa haya tenido la intención de perjudicar al trabajador, al trasladarle del puesto dentro del mismo ámbito geográfico.
 - vii. Respecto del incumplimiento de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, no se observa que en el Decreto Supremo N° 031-91-TR, se deban de incorporar disposiciones sobre el traslado de los trabajadores. Así, como no se indica cuáles son las medidas que no se han recogido en el IPERC de cada una de las sedes laborales, por lo que no se está acreditando el incumplimiento de las medidas de seguridad y el potencial perjuicio al trabajador.
 - viii. No se puede sostener que se hayan transgredido los límites del *ius variandi*, pues no se encuentra sustentada ni demostrada por la SUNAFIL la imputación; por otro lado, cumplieron con pagar el costo de la modalidad, el cual fue fijado de acuerdo a criterios objetivos.
 - ix. Respecto del incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento, se exige el pago de un concepto de una manera no regulada por ley, lo que atenta contra el principio de legalidad.
- 1.5** Mediante Resolución de Intendencia N° 003-2022-SUNAFIL/IRE-LIB, de fecha 07 de enero de 2022², la Intendencia Regional de La Libertad declaró fundado en parte el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, dejando sin efecto la sanción impuesta por la infracción a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 y confirmando la infracción prevista en el numeral 25.15 del artículo 25 del RLGIT, modificándose el monto total de la multa a S/ 11,572.00, por los siguientes puntos:
- i. El administrado refiere que la SUNAFIL ha excedido sus funciones al realizar una investigación sobre actos de hostilidad pese a que el trabajador no denunció hostilidad por el traspaso a un lugar distinto del que habitualmente estuvo prestando servicio; sobre ello, se debe precisar que si bien la denuncia puede originar la emisión de la orden de inspección, ello no implica que el inspector sesgue su investigación sólo a los hechos denunciados, más aún cuando el literal e) del artículo 12 de la LGIT prescribe que las actuaciones pueden tener su origen incluso cuando en las actuaciones que se sigan en cumplimiento de una orden de inspección, conozcan hechos que guarden relación con la orden recibida o puedan ser contrarios al ordenamiento jurídico.

² Notificada a la inspeccionada el 10 de enero de 2022. Ver folio 87 del expediente sancionador.



- ii. A este hecho se debe de señalar que la investigación se inicia de oficio, por lo que no cabe ningún tipo de desistimiento por parte del denunciante, ya que se advierte que la SUNAFIL no se ha excedido en el ejercicio de sus funciones, más si en el Acta de Infracción, en los fundamentos 4.2 y 4.3, el inspector comisionado deja constancia que el trabajador denuncia hostilidad laboral, por lo que los argumentos respecto de un supuesto exceso o abuso de funciones carecen de asidero fáctico y legal.
- iii. El artículo 30 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante **TUO de la LPCL**) define los actos de hostilidad que son equiparables con el despido. De igual modo, el numeral 25.15 del artículo 25 del RLGIT proscribe las conductas sancionadas, reconociéndose que el poder de dirección se debe de enmarcar dentro de los límites de la razonabilidad, a fin de que el ejercicio no se considere como arbitrario o irregular, existiendo dos límites (internos y externos).
- iv. El *ius variandi* que detenta el empleador, le otorga el poder de modificar y adoptar la ejecución del contrato de trabajo cuando es de duración larga e indefinida, para ir adaptando sus prestaciones a las necesidades mudables del trabajo a ser prestado, siempre que las decisiones sean razonables y se justifiquen en las necesidades del centro laboral, de conformidad con lo expuesto en la Casación Laboral N° 8283-2012 Callao. Así, se evidencia que la legislación laboral “...autoriza únicamente a los empresarios a realizar las variaciones no sustanciales de la prestación debida, radicando en el propio contrato su fundamento.”
- v. Se ha evidenciado que el trabajador realizó labores como galponero desde el 8 de enero al 18 de febrero de 2021, y que, desde el 22 de febrero de 2021, se dispuso al trabajador realizar nuevamente sus labores como controlador de acceso en la Granja Reaza. Por ello, el inspector comisionado dejó a modo de conclusión que de los hechos verificados, concurren dos elementos que configura el acto de hostilidad, por un lado el elemento objetivo constituido por las rotaciones del trabajador a un cargo estructural distinto al que prestaba sus servicios sin ningún tipo de capacitación, como fue el de volante-galponero, y a una sede laboral distinta, en donde si bien ocupa actualmente el mismo cargo de trabajo según Contratos de Trabajo y Boletas de pago, ve afectadas su remuneraciones toda vez que lo que la empresa inspeccionada viene reconociéndole como condición de trabajo (movilidad) respecto a los gastos en que incurre no se ajustaría a la realidad, por la distancia y duración de sus desplazamientos a realizar desde su domicilio al centro de trabajo y viceversa; así como respecto del incumplimiento de lo dispuesto en el RIT, al no haber sido capacitado para el nuevo cargo rotado, y a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. A su vez, el elemento subjetivo que radica en el “deliberado propósito” del empleador de ocasionar un perjuicio al trabajador por parte del empleador, el cual se presenta al rotarlo a un puesto que resulta incompatible con los conocimientos adquiridos por parte del trabajador; pudiendo incurrir el trabajador en falta graves relativas a dicha labor, las cuales son sancionadas con suspensión y despido.
- vi. Se evidencia, en conclusión, un exceso de uso del poder de dirección y del *ius variandi* al disponer que el trabajador sea trasladado a la zona de la Granja Reaza.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 845-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- vii. Respecto de la medida inspectiva de requerimiento, en tanto se exigía en ésta el cumplimiento de las condiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo relativas al puesto de trabajo y la acreditación de la entrega de equipos de protección personal, bajo un enfoque en materia de seguridad y salud en el trabajo respecto de la cual – la Intendencia – considera que no se ha efectuado un suficiente análisis y valoración de la presunta afectación directa a la vida y salud del trabajador recurrente, a efectos de encuadrar los supuestos incumplimientos en el acto de hostilidad previsto en el literal c) del artículo 30 del TUO de la LPCL; por lo que deja sin efecto la medida inspectiva de requerimiento.

1.6 Con fecha 31 de enero de 2022, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de La Libertad el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 003-2022-SUNAFIL/IRE-LIB.

1.7 La Intendencia Regional de La Libertad admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante MEMORANDUM N°85-2022-SUNAFIL/IRE-LIB, recibido el 02 de febrero de 2022 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

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



17 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-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 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, 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** 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

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.”

⁶Decreto Supremo N° 010-2022-TR, Reglamento de Organización y Funciones de SUNAFIL.

Artículo 17.- Instancia Administrativa

El Tribunal constituye última instancia administrativa en los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión.

⁷Decreto 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° 845-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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 modificatorias”⁸.

- 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 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 DE EL ROCÍO S.A.

- 4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que EL ROCÍO S.A., presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 003-2022-SUNAFIL/IRE-LIB, que modificó la sanción impuesta a S/ 11,572.00 por la comisión de una (01) infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.15 del artículo 25 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del día siguiente de la notificación de la citada resolución, el 11 de enero de 2022.
- 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 ROCÍO S.A.

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 31 de enero de 2022, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 003-2022-SUNAFIL/IRE-LIB, en términos similares al recurso de apelación, señalando los siguientes alegatos:

⁸ Decreto Supremo N° 016-2017-TR, artículo 14



- i. Solicita la nulidad de la resolución de Intendencia, por vulnerar los principios de legalidad y debido procedimiento. Reitera que el traslado del trabajador se debió a una causa objetiva, debidamente sustentada en la normatividad vigente, sin que el trabajador sufra afectación alguna como consecuencia del traslado, el cual fue de naturaleza temporal, encontrándose a la fecha en su puesto de origen.
- ii. Refiere que se vulnera el principio de razonabilidad al imponerse la sanción más allá del pedido original del trabajador, calificando de forma inmotivada el hecho que existan actos que atenten contra la moral o afecten la dignidad del trabajador.
- iii. Así, sostiene que existe falta de motivación interna del razonamiento puesto que nunca se denunció un supuesto acto de hostilidad; toda vez que el trabajador no denunció hostilidad por el traslado a un lugar distinto del que habitualmente estuvo prestando servicios. Únicamente cuestionó el monto que percibía por concepto de movilidades.
- iv. Que, los actos de hostilidad son un concepto jurídico de contenido subjetivo, que implica y se desarrolla dentro del “espectro valorativo del recurrente”, por lo que para determinar la comisión de los incisos que se imputan a la impugnante (literales c y g del artículo 30 del TUO de la LPCPL) debe de acreditarse por parte de la autoridad administrativa, que estas actitudes hayan sido realizadas con carácter doloso y en contra del recurrente, a fin de afectar su moral u ocasionar un perjuicio.
- v. Han presentado documentación que demuestra el pago efectivo del concepto de movilidad, por lo cual no existiría la supuesta afectación, emitiéndose un Informe sustentando la razón del pago y cómo es que este se calculaba, sin que hayan sido valorados adecuadamente.
- vi. De igual manera, refiere que el traslado del trabajador fue solamente desde el 8 de enero de 2021 hasta el 17 de febrero de 2021, durando un mes y nueve días. Desde febrero a la fecha, el trabajador en cuestión no ha vuelto a ser rotado; añadiendo que la rotación fue comunicada por escrito al trabajador, obedeciendo dicho cambio a la situación que atravesaba la empresa por el Covid-19 (ausencia de trabajadores) y la derogación de la nueva ley agraria, en la que se generaron disturbios en la localidad de Virú, situaciones que son de público conocimiento, lo cual no ha sido valorado.
- vii. Así, en tanto la causal hace referencia a que exista un propósito con intención y voluntad por parte del empleador para ocasionar un perjuicio al recurrente, reitera que la denuncia estuvo referida “...sólo al aspecto de reembolso del valor de la movilidad otorgada por la empresa y no respecto a que existiera con el cambio de lugar donde presta habitualmente servicios o a que este le genere perjuicio o afectación a la ejecución de sus funciones, más aún, pues si este fuera el caso que pretende el recurrente, hubiera acudido a la sede judicial a demandar el cese de dicho acto en su contra – en el plazo de 30 días – de cometido el hecho en su contrato (LO QUE NO HA SUCEDIDO) o si consideraba ello, lo hubiera denunciado de manera expresa ante su autoridad administrativa, lo que tampoco sucedió”, no existiendo documental alguna o declaración del trabajador denunciante que expresamente señale que “..su traslado de lugar habitual de servicio le está ocasionando perjuicio”.
- viii. Por el contrario, casi un año después de haberse iniciado las actuaciones inspectivas y respecto al supuesto hecho denunciado, la relación laboral con el trabajador



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 845-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

denunciante persiste, habiéndose subsanado el incidente respecto del pago de la movilidad que éste pretendía, por lo que "...no existe posibilidad por parte de la autoridad administrativa de proseguir con el procedimiento sancionador y mucho menos sobre pasar sus facultades y tipificar que infracciones que no corresponde".

- ix. Tampoco se ha acreditado que se hayan dado las condiciones con la finalidad de humillar o degradar al trabajador. Por el contrario, se atenta contra principios ordenadores tales como la imparcialidad y objetividad

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

De 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 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 Mangano y otros, se circunscribe así:

"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 restrictivo⁹.

- 6.6** En ese orden de ideas, Plá Rodríguez¹⁰ define al *ius variandi* como aquella potestad atribuida al empleador, de variar las modalidades de la prestación de las tareas encargadas al trabajador, dentro de ciertos límites. La doctrina establece los tipos de límites al ejercicio del *ius variandi*, así, Ermida Uriarte¹¹ señala que existen límites conceptuales y límites funcionales; en el primer caso, se trata de aquellos temas o materias respecto de las que no puede aplicarse el *ius variandi*: los derechos laborales de fuente estatal o convencional, así como los elementos esenciales del contrato de trabajo¹². Respecto a los límites funcionales, el mismo autor señala que éstos están vinculados a cómo los ejecuta el empleador y a los efectos que tiene en el trabajador; en caso del límite funcional vinculado al empleador, el análisis se circunscribe al ejercicio “lícito o ilícito” del *ius variandi*. En caso del límite funcional vinculado al trabajador, prohíbe que el ejercicio del *ius variandi* implique un perjuicio para el trabajador.
- 6.7** En términos generales, 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.
- 6.8** 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: “c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio, (...) g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador” (énfasis añadido).
- 6.9** Sobre el particular, de acuerdo con Jorge Toyama¹³, “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

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 PLA, Américo. Curso de derecho laboral. Ed. Acali, Montevideo, 1978, t. II vol. I, p. 176.

¹¹ ERMIDA, Oscar. Modificación de condiciones de trabajo por el empleador. Ed. Hammurabi SRL, Buenos Aires, 1989, p. 69-80.

¹² Los elementos esenciales del contrato de trabajo son aquellos aspectos fundamentales de la relación laboral, son los objetos principales de esta relación: la prestación del trabajo y el pago de la remuneración, por lo que se podrá considerar elementos esenciales – a modo enunciativo - la categoría del trabajador, la remuneración; sin embargo, en la línea de Ermida Uriarte, la prestación de trabajo se vincula con distintos aspectos de la relación laboral tales como el lugar de la prestación, el horario, etc. respecto de los cuales no hay consenso sobre si son elementos esenciales del contrato de trabajo o no; no obstante, si la ejecución del *ius variandi* generase perjuicio al trabajador, no podría ser amparada.

¹³ 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° 845-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

materia de impugnación por parte de los trabajadores, y podrían calificar como actos de hostilidad en nuestro sistema jurídico”.

- 6.10** Por su parte, el artículo 33 de la LGIT, señala que constituyen 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.
- 6.11** En ese contexto, el RLGIT establece en el numeral 25.15 de su artículo 25, como una falta muy grave la falta de adopción de medidas que busquen prevenir o cesar los actos de hostilidad, así como cualquier otro que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales; conducta que es pasible de sanción económica.
- 6.12** 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.
- 6.13** 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 siguiente¹⁴:

“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).

¹⁴ Casación Laboral N° 25294-2018 LIMA NORTE.



6.14 A propósito del concepto de razonabilidad, el Tribunal Constitucional lo ha definido como sigue¹⁵:

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

6.15 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.

6.16 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 del trabajador denunciante, el señor Pedro Francisco Rodríguez Chávez.

6.17 Así, la denuncia que dio inicio a las actuaciones inspectivas (y posterior procedimiento administrativo sancionador), presentada el 02 de febrero de 2021 ante la Intendencia Regional de La Libertad, obrante a folios 2 y 3 del expediente inspectivo, sostiene que ha sido cambiado de puesto (de vigilante a volante de granja), siendo cambiado de forma "discriminatoria" (al ser el único trabajador cambiado, de un grupo de tres trabajadores), sin haber sido notificado de manera previa, viendo vulnerado sus derechos por dicho cambio:

Imagen N° 01 **Denuncia laboral**

<p>Descripción de Denuncia:</p> <p>SOY TRABAJADOR DEL ROCIO SA EN EL AREA PRODUCCION HUEVO FERTIL REPRODUCTORAS EN RIO HONDO, HASTA EL MES DE DICIEMBRE DEL 2020 MI PUESTO DE TRABAJO FUE VIGILANTE, PERO EL MES DE ENERO DE 2021 ME CAMBIARON A VOLANTE DE GRANJA Y EN MI BOLETA, MI OCUPACION AHORA ES DE SEGURIDAD DE GRANJA PUESTO QUE NO EXISTE, PERO AUN SIGO DE VOLANTE EN GRANJA; NUNCA FUI NOTIFICADO DE MI CAMBIO NI ESCRITO NI VERBAL; CUENTO CON UN CONTRATO A PLAZO INDETERMINADO DESDE EL 29/08/2018 CON EL CARGO DE VIGILANTE; EN UNA FORMA DISCRIMINATORIA ME CAMBIARON, YA QUE EN GARITA SOMOS TRES INTEGRANTES DE LAS CUALES SOLO YO FUI CAMBIADO; EL 18 DE ENERO DEL 2021 ENVIE UNA CARTA NOTARIAL A LA EMPRESA SOLICITANDO LA RESTITUCION DE MI LABOR HABITUAL POR LA QUE FUI CONTRATADO COMO VIGILANTE INDETERMINADAMENTE Y HASTA EL MOMENTO NO HE RECIBIDO NINGUNA RESPUESTA, VULNERANDO ASI MIS DERECHOS LABORALES.</p> <p>ES POR ELLO QUE SOLICITO LA INTERVENCION Y FISCALIZACION DE SUNAFIL Y ASI SE ME PUEDA HACER JUSTICIA.</p> <p>ADJUNTO DOCUMENTOS.</p>

Contenido que se condice con la carta notarial remitida el 19 de enero de 2021 por el trabajador denunciante a la impugnante, obrante a folios 6 y siguientes del expediente inspectivo, en donde señala que vio afectada su dignidad por la falta de respeto llevada a cabo por la empresa, en su calidad de empleadora, al haber sido ordenado su cambio de puesto sin respetar el objeto por el cual fue contratado, señalando que fue una decisión unilateral de un Gerente, solicitando – en la citada carta – la restitución de la labor habitual para la cual fue contratado.

¹⁵ Exp. 2235-2004-AA/TC, Fundamento 6, segundo párrafo.



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 845-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 6.18** Así, no se observa que el cuestionamiento inicial – como lo sostiene la impugnante – se haya limitado a un tema estrictamente económico, vinculado con el costo de la movilidad, o que toda intención de éste haya sido el reintegro de los costos de movilidad, la cual supuestamente estaría satisfecha con los recibos de caja por movilidad cursados por la impugnante a favor del trabajador y obran a folios 27 y siguientes del expediente sancionador.
- 6.19** Por el contrario, si bien la Orden de Inspección – que antecede las actuaciones inspectivas – puede tener un origen interno como externo (siendo estas últimas las denuncias de los trabajadores interesados, por ejemplo), las investigaciones que los inspectores comisionados efectúen, y el posterior procedimiento administrativo sancionador que de éstas puedan generarse, no se encuentra supeditado o restringido por la voluntad del trabajador denunciante. Así, como lo recogió la Intendencia a través del considerando 11 de la resolución impugnada “...la investigación se inicia de oficio, sobre la cual no cabe ningún tipo de desistimiento por parte del denunciante...”.
- 6.20** Por ello, tal y como ha quedado acreditado en el presente procedimiento – y la propia impugnante lo refiere en su recurso de revisión – el traslado del trabajador se realizó desde el 8 de enero al 17 de febrero de 2021, durante un mes y nueve días, por situaciones que eran “de público conocimiento” según la inspeccionada, pero que no fueron comunicadas de manera previa al trabajador, como parte de la decisión de rotarlo a una instalación y en un puesto de trabajo distinto al que venía realizando, sin haber sido capacitado de manera previa a tal desplazamiento.
- 6.21** Así, respecto de la aplicación del *ius variandi*, no se aprecia que se haya comunicado al trabajador la rotación a la que iba a estar sujeto, ni se demuestran las razones objetivas que motivaron tal decisión. En el expediente inspectivo obra únicamente el Informe N° 1-2021-ELROCIO (a folios 37) mediante el cual el Administrador de la Granja Río Hondo II le comunica a la Jefatura de Recursos Humanos de la empresa la necesidad de contar con personal, señalando que solicitan “...que el personal de vigilancia, pueda realizar de manera temporal la seguridad en granja, así también queremos resaltar que la presente solicitud se encuentra relacionada a las necesidades de las actividades del área de producción...”, sin mayor detalle al respecto ni justificando el cambio de puestos.
- 6.22** Por el contrario, del punto 4.3 de la sección IV del Acta de Infracción (Hechos constatados) se tiene las respuestas del trabajador denunciante a las comunicaciones del inspector comisionado (de fechas 25 de febrero y 02 de marzo de 2021, posteriores a la rotación inicial), en donde señala que en ese momento se encontraba laborando en la granja REASA, en el puesto de vigilante turno noche, cuya ubicación se encontraba muy lejos de su domicilio y le generaba un costo de movilidad de 23 soles diarios, el cual superaba en exceso el monto de 10 soles que la empresa le reconocía por todo concepto



de movilidad. Cabe señalar que la impugnante tampoco acreditó que tal rotación respondiese a criterios objetivos.

- 6.23** Por ello, el hecho de que el trabajador denunciante haya sido cambiado de puesto de trabajo al área de producción como volante en la granja Rio Hondo II, y luego de sus reclamos (vía carta notarial) haya sido reubicado a un puesto de vigilante (similar al que desempeñaba en la granja Rio Hondo II) pero en una instalación alejada de su domicilio (granja REASA), sin comunicación previa ni justificaciones objetivas de tal decisión, constituye un supuesto de ejercicio abusivo del *ius variandi*.
- 6.24** A consideración de esta Sala – y tal como se ha acreditado por parte de las instancias previas – esta decisión posterior de la impugnante, de rotar al trabajar a una instalación alejada de su domicilio luego del reclamo por el cambio de puesto de trabajo – sin justificar tal decisión de manera objetiva ni comunicarla de manera previa al trabajador – constituye precisamente el elemento subjetivo que caracteriza a la hostilidad.
- 6.25** Respecto de la subjetividad invocada por la impugnante, en los elementos que afectan la dignidad del trabajador; es importante señalar que como parte del ejercicio del *ius variandi*, la normativa vigente no exige que el trabajador sea consultado con dichas medidas, pero sí se espera que sea comunicado de manera previa respecto de tal decisión, a fin de que pueda conciliar su vida personal con los posibles impactos que tal medida genere. Por ello, y como el propio trabajador lo sostiene en el escrito de denuncia, reconoce que sus “derechos” han sido vulnerados.
- 6.26** Así, esta Sala comparte el análisis de las instancias previas, respecto de la comisión – por parte de la impugnante – de las conductas proscritas en los literales c) y g) del artículo 30 del TUO de la LPCL, al ser cambiado de puesto de trabajo sin un aviso previo ni formación específica (*afectando su dignidad*), y posteriormente reubicado en la granja REASA luego de los reclamos por el cambio de puesto de trabajo (*traslado a lugar distinto*), no siendo amparable lo sostenido por la impugnante en su recurso de revisión en estos extremos.
- 6.27** En ese sentido, ha quedado acreditada la conducta sancionada a la impugnante bajo los alcances del numeral 25.15 del artículo 25 del RLGIT, en los mismos términos que han identificado las instancias previas.

Respecto de la presunta vulneración a los principios de Legalidad, Imparcialidad, Objetividad, Razonabilidad y Debido Procedimiento

- 6.28** Respecto de los principios vulnerados, esta Sala se ha pronunciado en extenso respecto del contenido del Debido Procedimiento y sus alcances con los principios antes señalados, pudiéndose identificar a los considerandos 6.11 a 6.24 de la Resolución N° 025-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, del 14 de junio de 2021, cuyo contenido se transcribe a continuación:

6.11 Sobre el particular, debemos señalar que en el procedimiento administrativo se debe observar las reglas que lo informan y regulan, entre ellas la del debido procedimiento. Conforme ha precisado el Tribunal Constitucional Peruano, dicha obligación radica en la Constitución Política del Perú, que en su artículo 139 establece como un derecho de la función jurisdiccional, aplicable en



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 845-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

sede administrativa, la “observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional”¹⁶.

6.12 Asimismo, el TUO de la LPAG es clara en señalar en el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar que los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo, comprendiéndose entre estos el derecho “a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten”.

6.13 La misma norma consagra dicho derecho como un elemento de validez del acto administrativo, de modo que su ausencia determinaría su nulidad¹⁷, así como también lo consagra como uno de los principios rectores de toda actuación administrativa¹⁸.

6.14 De lo señalado, se desprende que la Administración tiene el deber de producir sus decisiones mediante el cumplimiento de las reglas que conforman el procedimiento, de modo que es flagrantemente violatorio de este principio, la producción de actos administrativos de plano o sin escuchar a los administrados¹⁹.

6.15 Así, el principio del debido procedimiento se constituye como garante de una serie de derechos procesales de los administrados, dentro de los cuales se

¹⁶ Fundamento 12 de la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente 4944-2011-AA, “el derecho al debido proceso previsto por el artículo 139.9° de la Constitución Política del Perú, aplicable no sólo a nivel judicial sino también en sede administrativa e incluso entre particulares, supone el cumplimiento de todas las garantías, requisitos y normas de orden público que deben observarse en las instancias procesales de todos los procedimientos, incluidos los administrativos y conflictos entre privados, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto que pueda afectarlos”.

¹⁷ TUO de la LPAG, Artículo 10: “Son vicio del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes: 1. La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias. 2. El defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez, salvo que se presente alguno de los supuestos de conservación del acto a que se refiere el artículo 14. (...)”

¹⁸ TUO de la LPAG, Título Preliminar, artículo II.- Contenido: 1. La presente Ley contiene normas comunes para las actuaciones de la función administrativa del Estado y, regula todos los procedimientos administrativos desarrollados en las entidades, incluyendo los procedimientos especiales. 2. Las leyes que crean y regulan los procedimientos especiales no podrán imponer condiciones menos favorables a los administrados que las previstas en la presente Ley. 3. Las autoridades administrativas, al reglamentar los procedimientos especiales, cumplirán con seguir los principios administrativos, así como los derechos y deberes de los sujetos del procedimiento, establecidos en la presente Ley.

¹⁹ Juan Morón Urbina, Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General, Tomo I (Lima: Grijley, 2019), 83.



encuentra el derecho a ofrecer y producir pruebas, y que las mismas sean debidamente valoradas por la Administración. Como lo señala Ariano Deho, “el derecho a la prueba no se agota en la admisión y en la práctica de los medios probatorios. Se tiene, además, derecho a la valoración de la prueba”²⁰.

6.29 Siendo necesaria la referencia al principio/derecho de la presunción de inocencia:

6.18 En ese entendido, uno de estos derechos fundamentales en materia sancionadora, es el derecho a la presunción de inocencia, regulado en el literal e), inciso 24 del artículo 2 de la Constitución Política²¹. Este derecho, recogido en el numeral 9 del artículo 248 del TUO de la LPAG bajo la denominación de presunción de licitud²², proscribe que se sancione a una persona en tanto su responsabilidad sobre el hecho imputado no haya sido debidamente acreditada, más allá de toda duda razonable²³.

6.19 Al respecto, el Tribunal Constitucional, señala que el’ derecho a la presunción de inocencia lleva también consigo una regla probatoria, por lo “que no pueda trasladarse la carga de la prueba quien precisamente soporta la imputación, pues eso significaría que lo que se sanciona no es lo que está probado en el proceso o procedimiento, sino lo que el imputado, en este caso, no ha podido probar como descargo en defensa de su inocencia”²⁴.

6.20 Así, “la carga de la prueba del hecho objeto de sanción corresponde a la Administración, no al administrado. No cabe en este punto ninguna clase de “matiz”. No es posible la imposición de sanción alguna con el fundamento de meras sospechas, y tampoco sobre la base de que el imputado no ha demostrado su inocencia”²⁵.

6.21 El TUO de la LPAG recoge esta regla probatoria al disponer que la carga de la prueba se rige por el denominado “principio de impulso de oficio”, en virtud del cual es a la autoridad a quien corresponde “dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos que resulten convenientes para el esclarecimiento y resolución de las cuestiones necesarias”²⁶. A decir de Morón Urbina, “el principio de impulso de oficio impone a la Administración la obligación de verificar y probar los hechos que se imputan o que han de servir de base a la resolución del procedimiento, así como

²⁰ Eugenia Ariano Deho, Problemas del Proceso Civil (Lima: Jurista, 2003), 196.

²¹ Constitución Política del Perú, artículo 2.- Toda persona tiene derecho: (...) 24. A la libertad y a la seguridad personal. En consecuencia: (...) e. Toda persona es considerada inocente mientras no se haya declarado judicialmente su responsabilidad.

²² TUO de la LPAG, Título Preliminar, artículo IV. Principios del procedimiento administrativo: (...) 9. Presunción de licitud. - Las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario.

²³ En el fundamento 3 de la STC recaída en el Expediente 08811-2005-PHC/TC, el Tribunal Constitucional señaló que el derecho a la presunción de inocencia “obliga al órgano jurisdiccional a realizar una actividad probatoria suficiente que permita desvirtuar el estado de inocente del que goza todo imputado, pues este no puede ser condenado solo sobre la base de simples presunciones”

²⁴ Fundamento 45 de la STC recaída en el Expediente 00156-2012-PHC/TC.

²⁵ Miguel Carmona Ruano, “Prueba de la infracción administrativa y derecho fundamental a la presunción de inocencia”, Jueces para la democracia N° 9 (1990): 24.

²⁶ TUO de la LPAG, Título Preliminar, artículo IV. Principios del procedimiento administrativo: (...) 1.3. Principio de impulso de oficio. - Las autoridades deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos que resulten convenientes para el esclarecimiento y resolución de las cuestiones necesarias.



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 845-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

la obligación de proceder a la realización de la actividad probatoria misma cuando lo requiera el procedimiento²⁷.

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

6.30 Concluyéndose en el fundamento 6.24 de la citada resolución que “resulta de vital importancia que la administración cuente con evidencia que demuestre que la inspeccionada cometió la infracción que se le imputa, teniendo en cuenta que el nivel de probanza de la acusación es que ésta se encuentra probada **más allá de toda duda razonable**” (énfasis añadido).

6.31 Por ello, no se evidencia una vulneración a los principios invocados, ni una supuesta falta de imparcialidad o razonabilidad en la aplicación de la infracción impuesta; por el contrario, se evidencia – por parte de esta Sala – que la impugnante ha hecho uso de su derecho de defensa y los alegatos que en dicho ejercicio presentó ante las instancias anteriores han sido debidamente valorados.

VII. INFORMACIÓN ADICIONAL

7.1 Finalmente, a título informativo se señala que, conforme fluye del expediente remitido, la multa subsistente como resultado del procedimiento administrativo sancionador sería la que corresponde a la siguiente infracción:

N°	Materia	Conducta Infractora	Tipificación legal y calificación
1	Relaciones laborales	Cometer actos de hostilización.	Numeral 25.15 del artículo 25 del RLGIT aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR MUY GRAVE

7.2 Cabe precisar que este detalle se provee a título informativo y cualquier error de hecho o derecho durante la tramitación del expediente que resultara en un error, omisión o imprecisión en las materias, cantidad, conducta, tipificación legal, clasificación o cuantía, resulta de exclusiva responsabilidad de la Intendencia respectiva

²⁷ Morón Urbina, Comentarios a la Ley del Procedimiento..., Tomo II, 18.



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° 010-2022-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 ROCÍO S.A., en contra de la Resolución de Intendencia N° 003-2022-SUNAFIL/IRE-LIB, emitida por la Intendencia Regional de La Libertad dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 236-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

SEGUNDO.- CONFIRMAR la Resolución de Intendencia N° 003-2022-SUNAFIL/IRE-LIB, en el extremo referente a la infracción muy grave en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.15 del artículo 25 del RLGIT.

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

CUARTO.- Notificar la presente resolución a EL ROCÍO S.A., y a la Intendencia Regional de La Libertad, para sus efectos y fines pertinentes.

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

Regístrese y comuníquese

Firmado digitalmente por:

LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS

Presidente

DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI

Vocal Titular

KATTY ANGÉLICA CABALLERO SEGA

Vocal Alterna

Vocal ponente: KATTY CABALLERO