



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 1063-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR	:	080-2021-SUNAFIL/IRE-PIU
PROCEDENCIA	:	INTENDENCIA REGIONAL DE PIURA
IMPUGNANTE	:	TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.C
ACTO IMPUGNADO	:	RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 10-2022-SUNAFIL/IRE- PIU
MATERIA	:	RELACIONES LABORALES

Sumilla: Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.C., en contra de la Resolución de Intendencia N° 10-2022-SUNAFIL/IRE- PIU, de fecha 04 de febrero de 2022.

Lima, 21 de noviembre de 2022.

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.C (en adelante, **la impugnante**), contra la Resolución de Intendencia N° 10-2022-SUNAFIL/IRE-PIU, de fecha 04 de febrero 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° 2039-2020-SUNAFIL/IRE-PIU, 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° 325-2020-SUNAFIL/IRE-PIU (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de una (01) infracción en materia de relaciones laborales, en mérito a la denuncia presentada por la trabajadora Giuliana Esther Farias Alvarado solicitando el cese de los actos de hostilidad.
- 1.2** Que, mediante Imputación de Cargos N° 97-2021-SUNAFIL/IRE-PIU/SIAI-IC, de fecha 19 de febrero de 2021, notificada el 22 de febrero 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 numeral

¹ Se verificó el cumplimiento sobre la siguiente materia: Hostigamiento y actos de hostilidad (otros hostigamientos).



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° 351-2021-SUNAFIL-SIAI-IRE-PIURA, de fecha 20 de agosto de 2021 (en adelante, el **Informe Final**), recomendó el archivo del 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 Piura, la cual mediante Resolución de Sub Intendencia N° 523-2021-SUNAFIL/IRE-PIURA/SIRE, de fecha 19 de noviembre de 2021, notificada el 22 de noviembre de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/ 11,309.00, por haber incurrido, en la siguiente infracción:

- Una infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por realizar actos de hostilidad en afectación de la dignidad de la trabajadora Giuliana Farias Alvarado, tipificada en el numeral 25.14 del artículo 25 del RLGIT.

1.4 Con fecha 13 de diciembre de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 523-2021-SUNAFIL/IRE-PIURA/SIRE, argumentando lo siguiente:

- i. La resolución apelada debe ser declarada nula porque se configuró una notificación inválida de la ampliación de plazo para las actuaciones inspectivas, pues asegura que su representada nunca confirmó la recepción de tal ampliación y ante la falta de acuse de recibo, la inspectora comisionada debió proceder a notificar al domicilio de su representada, pero eso nunca ocurrió, por lo que, todas las actuaciones posteriores a tal ampliación, deben declararse nulas al haber sido realizadas fuera de plazo.
- ii. Su representada ha sancionado válidamente a la trabajadora accionante, sin afectar su dignidad, pues su representada en cumplimiento de su RIT inicialmente le aplicó una amonestación escrita por no utilizar la mascarilla proporcionada y luego una suspensión sin goce de haber de un día, porque la accionante incurrió en una nueva falta al negarse a recibir y firmar los cargos de recepción de la primera medida disciplinaria. A su criterio SUNAFIL carece de competencia para cuestionar una sanción disciplinaria que se basó en su RIT, y mucho menos para solicitar que el empleador deje sin efecto la sanción impuesta contra la accionante.
- iii. Su representada como empleador tiene la facultad de sancionar las faltas laborales, y que la suspensión sin goce de haber de tan solo un día fue razonable, y no afectó la dignidad de la trabajadora, sino que, más bien fue sancionada legítima y válidamente en base a su RIT, ante la negativa de la accionante de usar la mascarilla correcta y de no recibir los documentos de la empresa. Asimismo, al aplicar la sanción en su contra la autoridad sancionadora no ha tenido en consideración los criterios del TFL expuestos en la Resolución N° 128-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala.

1.5 Mediante Resolución de Intendencia N° 10-2022-SUNAFIL/IRE-PIU, de fecha 04 de febrero de 2022², la Intendencia Regional de Piura declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, por considerar los siguientes puntos:

- i. El recurrente no ha llegado a precisar cuáles son los requisitos de validez, contemplados en el artículo 3 del TUO de la LPAG, que habrían sido vulnerados o cual sería el acto administrativo que desencadenaría la nulidad de pleno derecho.

² Notificada a la impugnante el 07 de febrero de 2022, véase folio 117 del expediente sancionador.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 1063-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- ii. Como ya lo ha explicado la autoridad sancionadora, de la revisión de todas las actuaciones inspectivas pudo evidenciar que el sujeto responsable nunca realizó ningún cuestionamiento al acto de notificación del proveído de ampliación de plazo de las actuaciones inspectivas y en aplicación del inciso 27.2 del artículo 27 del TUO de la Ley N° 27444, es que tuvo por bien notificado al sujeto responsable con el mencionado proveído de ampliación de plazo de las actuaciones inspectivas, pues su actuar al dar respuesta oportuna al requerimiento de información con fecha 07 de diciembre de 2020, demostró que el sujeto responsable sí tuvo conocimiento oportuno del contenido del proveído de ampliación de plazo.
 - iii. Resulta falso lo manifestado por el sujeto responsable, respecto a que al momento de resolver la presente causa la autoridad sancionadora no tuvo en consideración los criterios del TFL relacionados con los actos de hostilidad, puesto que, en la resolución apelada sí se tuvo en cuenta cada uno de los elementos que definen el acto de hostilidad expuestos por el Tribunal de Fiscalización Laboral de SUNAFIL.
 - iv. En el presente caso se constató que el sujeto responsable, en claro abuso de su poder de dirección, aplicó a la accionante una sanción por la supuesta comisión de una falta que no se encontraba tipificada en su Reglamento interno de Trabajo, y además ante la negativa de la trabajadora a recepcionar la carta que contenía la sanción de amonestación escrita, arbitrariamente el sujeto responsable le cursó una nueva carta, ahora imponiéndole una suspensión sin goce de haber por un día, verificándose que el sujeto responsable no cumplió con su propio procedimiento para imponer la sanción a la accionante, pues el artículo 168 de su RIT, no establece que en caso de negativa de un trabajador a recibir y firmar el cargo de un documento que contiene una medida disciplinaria, tal hecho configure como una falta pasible de sanción, sino que indica que el empleador deberá realizar la entrega de tal documento por conducto notarial en el domicilio del trabajador.
 - v. El sujeto responsable se equivoca al mencionar que el inspector comisionado le solicitó a su representada el retiro de la sanción de suspensión del file personal de la trabajadora, siendo que en este caso, el personal inspectivo no emitió una medida de requerimiento disponiendo que el sujeto responsable adopte una medida necesaria para garantizar el cumplimiento de las normas objetos de fiscalización, sino que por el contrario lo que hizo fue emitir un Anexo de Insubsanabilidad en el que explicó que el acto hostil cometido por el sujeto responsable tenía la condición de insubsanable.
- 1.6** Con fecha 28 de febrero de 2022, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Piura, el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 10-2022-SUNAFIL/IRE-PIU.
- 1.7** La Intendencia Regional de Piura admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorandum N° 218-2022-SUNAFIL/IRE-PIU, recibido el 07 de marzo 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 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,

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."

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° 1063-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede la contradicción en la vía administrativa mediante recursos impugnativos, identificándose dentro de estos 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 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.

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



IV. DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN POR PARTE DE TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.C

- 4.1.** De la revisión de los actuados, se ha identificado que TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.C, presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 10-2022-SUNAFIL/IRE-PIU, que confirmó la sanción de S/ 11,309.00, por la comisión, de una (01) infracción MUY GRAVE, tipificada en el numeral 25.14 del artículo 25 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del día hábil siguiente de la notificación de la citada resolución; el 08 de febrero 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 TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.

V. LOS FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 28 de febrero de 2022, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 10-2022-SUNAFIL/IRE-PIU, señalando los siguientes argumentos:

- i.** Es falso que la empresa haya incurrido en actos de hostilidad, pues la sanción fue válida y correctamente aplicada a la trabajadora al negarse a recibir una amonestación escrita por no usar, en diversas ocasiones la mascarilla proporcionada por la empresa, conforme a los lineamientos emitidos por el Ministerio de Salud, Ministerio de Trabajo y por la propia Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.
- ii.** Si bien el negarse a recibir la amonestación escrita constituye una falta que evidencia un claro incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo, el no usar la mascarilla proporcionada por la empresa, no solo constituye un incumplimiento de las normas de seguridad y salud establecida por TDR y previstas en el Protocolo de actuación ante COVID-19, el Reglamento de SST , sino también una afectación al derecho a la integridad de sus compañeros de trabajo, al aumentar el riesgo de un posible contagio de la COVID-19 en el centro de trabajo.
- iii.** Como se podrá apreciar en el expediente del presente procedimiento, la configuración de dichas faltas por parte de la trabajadora, no sólo han sido acreditadas por la propia trabajadora, también han sido reconocidas por el propio inspector a cargo de las actuaciones inspectivas, pues no se ha cuestionado de ninguna manera los hechos que sustentan la configuración y acreditación de las faltas referidas. Todo ello, evidencia una actuación claramente arbitraria por parte de la Intendencia e instancias anteriores.
- iv.** En el presente procedimiento se realizaron las actuaciones fuera de plazo. Tal es así que, conforme se concluyó debidamente en el Informe final, si bien el inspector de Trabajo envió el proveído de ampliación de plazo de las actuaciones inspectivas, mediante correo electrónico del 25 de noviembre de 2010, luego de dos (2) días hábiles de tal hecho (el 27 de noviembre), no se procedió a notificar dicho documento de manera personal, pese a que la empresa no había confirmado la recepción del correo electrónico.
- v.** Las actuaciones inspectivas se realizaron fuera de plazo, por lo que, solicitamos se declare el archivo del presente procedimiento, debido a que, existe una causal de nulidad por contravenir a la Constitución, a las leyes y a las normas reglamentarias, contenido en el numeral 1 del artículo 10 del TUO de la LPAG.
- vi.** El hecho que la amonestación escrita haya sido aplicada por la Jefe de Gestión de



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 1063-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

personas de una de las tiendas de TDR en Piura, en coordinación con el Gerente a cargo de dicha tienda y la Jefe de Seguridad y Salud en el Trabajo, no invalida la amonestación escrita que se pretendió entregar a la trabajadora. Si bien no fue aplicada por el personal indicado en el RIT, en atención al ejercicio legítimo de la facultad disciplinaria de la empresa, es esta última la única competente para determinar los actores idóneos para determinar efectivamente la sanción.

- vii. La empresa no ha sancionado a la trabajadora contraviniendo el principio de legalidad. Asimismo, se ha vulnerado el principio de culpabilidad y razonabilidad.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Sobre los elementos constitutivos de los actos de hostilidad

- 6.1. Con la finalidad de determinar si -en el presente caso- se ha producido la infracción que da origen a la sanción recurrida, esta Sala considera pertinente exponer algunos criterios sobre la configuración del acto de hostilidad, y cómo, a través de su comisión, se afecta la dignidad del trabajador.
- 6.2. Nuestro ordenamiento jurídico otorga primacía a la dignidad de la persona humana, al consagrar en su primer artículo 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, establece expresamente que "ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador." Asimismo, establece como quicio del desarrollo humano, el trabajo, que es "un deber y un derecho, base del bienestar social y medio de realización de la persona"⁹
- 6.3. En consecuencia, el poder de dirección del empleador debe ser ejercido respetando estos valores constitucionales. Y, consecuentemente, el ordenamiento jurídico ha previsto algunos supuestos en los que el empleador pueda ejercer ese poder en fraude de ley, con el fin de lograr que el trabajador, al sentirse incómodo en la relación de trabajo, opte por renunciar, sin que el empresario siga el procedimiento de despido, evitando así el pago de una indemnización. En estos casos, el artículo 30 del TUO del Decreto Legislativo N° 728 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, **LPCL**), tipifica los actos de hostilidad que permiten al trabajador a considerarse despedido y exigir la indemnización por despido arbitrario prevista en el artículo 38 de la misma norma. Entre ellos están "g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador."¹⁰

⁹ Cfr. artículo 22.

¹⁰ TUO, LPCL, art. 30, g).



6.4. Por otro lado, 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.

6.5. Por su parte la Corte Suprema de Justicia de la República, interpretando los alcances de la Casación N° 505-2012-LIMA, ha manifestado lo siguiente:

"(...) se ha establecido sobre el elemento subjetivo del cese de acto de hostilidad invocado, el 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 (...) ¹¹".

6.6. En el caso concreto, como ha sido desarrollado por la Corte Suprema en reiterada jurisprudencia como en la Casación Laboral N° 17819-2015-Cajamarca y Casación N° 7489-2016-Moquegua, **se considera como actos de hostilidad a aquellas conductas del empleador que implican el incumplimiento de sus obligaciones derivadas del contrato de trabajo y que pueden dar lugar a su extinción y a ocasionarle al trabajador un perjuicio, molestia, hostigamiento, persecución, agresión o ataque**, que revelan el propósito de aquél de lesionar la relación laboral y provocar el retiro del trabajador (énfasis añadido).

6.7. Sobre ello, Blancas Bustamante señala que "(...) la dignidad de la persona y del trabajador constituye el presupuesto y punto de convergencia de todos aquellos derechos fundamentales relativos a la personalidad, así como los de índole específicamente laboral que se dirigen a la protección de la persona del trabajador y de los bienes que le son inherentes". ¹²

6.8. Asimismo, la dignidad humana tiene un contenido objetivo, que varía en las diferentes culturas, pero tiene un núcleo duro innegociable de carácter universal, ya que la naturaleza humana, en sus atributos esenciales, es la misma en todos los seres humanos, variando, más bien, aspectos accidentales como pueden ser, la raza, la lengua, el coeficiente intelectual, etc. Consecuentemente, la hostilidad consistente en la falta de respeto a la dignidad de un trabajador no puede ser evaluada con criterios subjetivos, sino que debe evidenciar una vulneración a sus derechos fundamentales, por ser éstos la manifestación jurídica del respeto debido.

Sobre los actos de hostilización en el caso materia de revisión

6.9. En el caso presente, esta Sala advierte que la imputación materia del presente procedimiento administrativo sancionador se constriñe a analizar si la impugnante excediendo su poder de dirección sancionó a la trabajadora Giuliana Farias Alvarado de manera irrazonable y desproporcional, ocasionando una afectación económica en su remuneración mensual, constituyendo un acto de hostilización laboral.

6.10. El personal inspectivo señala en el numeral 4.12 de los hechos constatados del Acta de Infracción, que la inspeccionada incurrió en actos de hostilidad laboral en contra de la

¹¹ Casación Laboral N° 25294-2018 LIMA NORTE

¹² BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. El Despido en el Derecho Laboral Peruano. Lima: Jurista Editores, 2013, 3ra edición.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 1063-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

accionante Giuliana Farias Alvarado, intentando sustentar dicha afectación económica producida con la imputación de una supuesta falta cometida por la recurrente, aplicando una sanción de suspensión por el día completo del 31 de agosto de 2021, que conforme se ha indicado, dicha conducta no se encuentra tipificada en su Reglamento interno de trabajo (en adelante, **RIT**) afectando la dignidad de la trabajadora, y al presentar sus descargos a la sanción de suspensión, la trabajadora no obtuvo respuesta favorable vulnerándose el debido procedimiento y el principio de legalidad.

- 6.11. Ahora bien, después de realizar una revisión detallada de los hechos constatados por el personal inspectivo, se advierte:

Figura 01:

4.10.4. De ahí que, si bien la inspeccionada acredita contar con un Reglamento Interno de Trabajo, en este instrumento de gestión no se consiga de manera clara y precisa la tipificación referida a la sanción por el **no uso de los equipos de protección personal proporcionados a los trabajadores, tal como la accionante**; lo cual vulnera el principio de legalidad, como contenido del Derecho al Debido Proceso, puesto que dicho principio constituye un límite a la facultad sancionadora del empleador, ya que las faltas y prohibiciones deberán estar debidamente tipificadas, prohibiéndose de este modo la aplicación por analogía, como también el uso de cláusulas generales e indeterminadas en la tipificación de las prohibiciones en el ámbito de la relación laboral. De ahí que la sanción disciplinaria impuesta a la accionante de un (01) día de suspensión sin goce de haber correspondiente al 31.08.2020, carece de legalidad.

4.11. Que, el artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece en su inciso g) que se considera actos de hostilidad equiparable al despido: *“g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador”*. En ese sentido, el artículo 1) de la Constitución Política de 1993, establece que *“La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”*. Dicho precepto constitucional adquiere relevancia en el ámbito laboral a través de lo establecido en el artículo 23 de nuestra carta magna al establecer que *“Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”*.

Al respecto, el Tribunal Constitucional en su sentencia recaída en el expediente 2273-2005-PHC/TC,

- 6.12. Al respecto, corresponde indicar que en el presente caso se cuestiona si el procedimiento disciplinario garantizó el debido procedimiento y no vulneración del principio de legalidad. Sobre ello, debemos precisar que, de la revisión de su RIT, se verifica que no existe una tipificación correspondiente al no uso de los equipos de protección personal proporcionados a los trabajadores.
- 6.13. En ese sentido, en el RIT del Sujeto inspeccionado no se consigna de forma expresa y clara la tipificación correspondiente al no uso de los equipos de protección personal entregados a los trabajadores como falta leve, grave o muy grave. Sin embargo, decide sancionar a la recurrente por haber incurrido en una supuesta falta contemplada en su normativa interna.
- 6.14. Por ello, es importante hacer hincapié que, como se ha indicado precedentemente, si bien la Inspeccionada tiene establecido en su ordenamiento interno, lo siguiente:



Figura 02:

“Artículo 114º.- RIPLEY, en cumplimiento de la legislación laboral vigente y de acuerdo a la actividad que realiza, adoptará las medidas de seguridad ocupacional pertinentes, a fin de preservar la vida y salud de sus empleados.

Artículo 115º.- Todo empleado deberá cumplir con las normas y medidas de seguridad e higiene ocupacional establecidas, así como el Reglamento de Seguridad de RIPLEY, mereciendo la sanción, que de acuerdo al presente Reglamento se establezca, quienes las infrinjan y/o pongan en peligro su vida y salud o la de otros empleados, así como la seguridad de las instalaciones”.

De la revisión de los citados artículos, se observa que no se hace referencia al no uso de los equipos de protección personal otorgados a los trabajadores, por tanto, el pretender adecuar la conducta imputada a dicha disposición, no tiene sustento suficiente para legitimar ni revestir de legalidad un proceder que eventualmente pueda ser considerado lesivo de los derechos de los trabajadores, sino que está a merced del marco de razonabilidad y necesidad objetiva del ejercicio de la facultad directriz cuya carga probatoria recae en su titular, la empleadora.

- 6.15. Por el contrario, en su normativa interna no existe regulación expresa acerca de la obligación del uso de los equipos de protección personal entregados a los trabajadores. Lo anterior pone en evidencia regulación claramente peyorativa a la dignidad del trabajador, donde sin que exista tipificación a la falta imputada, se hace responsable a la actora de la comisión de una falta laboral pese a que no se encuentra debidamente tipificada en su RIT.
- 6.16. Aún peor, como configuración del ejercicio abusivo en el ejercicio del poder de dirección por la empleadora, modalidad de abuso de derecho proscrita por el artículo 103 de la Constitución, la suspensión sin goce de haber, de fecha 25 de agosto del 2020, pone a relucir la coacción que se ejerce la empleadora demandada contra la recurrente, por la que se pretende obligar a firmar la amonestación escrita de fecha 19 de agosto de 2020, y ante la negativa de la trabajadora, se le imputa la siguiente comisión de falta laboral y se le impone una sanción.

Figura 03:

RIPLEY

SUSPENSIÓN SIN GOCE DE HABER

10

ENTREGADO
Tiendas por Departamento Ripley S.A.

25 AGO 2020
Hora: 10:59 pm
Firma: [Firma]
L.N.: 41504243

Piura 25 de Agosto de 2020
Señora: Gulliana Esther Farias Alvarado – SAP 42341
Coordinadora de Novios – Piura 2
Motivo: Incumplimiento de las normas de seguridad y salud

Presente.-

De nuestra consideración:

Nos dirigimos a Ud. a fin de comunicarle la decisión de cursar la presente **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE HABER POR 01 DÍA**, la cual se hará efectiva el Lunes 31 de Agosto de 2020, con motivo de los hechos que detallaremos a continuación:

El día Miércoles 19 de agosto de 2020, en la Oficina de Gestión de Personas, el Jefe de Gestión de Personas, Gladys Raquel Córdova Alcarazo, le entregó una medida disciplinaria que usted se negó a recibir y a firmar. Ante tal comportamiento, se le explicó el contenido y la importancia del documento, además de la obligación de los colaboradores de recibir los cargos. Sin embargo, a pesar de ello usted persistió con su negativa.

Cabe señalar, que esta conducta es una falta, en tanto, ha vulnerado la obligación contenida en el artículo 168º del Reglamento Interno de Trabajo dispone:

Artículo 168º.- Los empleados están obligados a recibir y firmar el cargo de los documentos que les sean entregados poniendo en su conocimiento la aplicación de una determinada medida disciplinaria. En caso de negativa, la entrega del documento se hará por conducto notarial en el domicilio que el empleado haya señalado.

Por lo tanto, debido a los hechos descritos, resulta evidente la responsabilidad en la que ha incurrido, razón por la cual hemos dispuesto cursarle la presente **suspensión sin goce de haber**; la misma que quedará archivada en su file personal, exhortándola a que en el futuro evite este tipo de conductas.

En ese sentido, le exigimos a que rectifique su conducta laboral y que sea más diligente en el cumplimiento de las normas y procedimientos que establece la empresa, por lo que de persistir en dicha actitud nos encontraremos facultados para aplicar sanciones más severas conforme nos lo permite la normativa laboral vigente que califica la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores así como la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo como infracciones a los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo y, por ende, configura una falta laboral grave.

Sin otro particular



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 1063-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 6.17.** De los fundamentos expuestos, no queda duda que la sanción impuesta por la Inspeccionada lesionó la dignidad de la trabajadora, cuando busca hacerla responsable de una falta que no se encuentra prevista legalmente en su RIT; proceder del Sujeto inspeccionado, que constituye un acto unilateral e inmotivado de hostilidad que afecta la dignidad de la trabajadora, por resultar arbitrario al no haberse probado las causas lógicas y razonables que deben erigir las facultades de dirección del empleador. Es así que no es admisible, en este caso, que el empleador establezca una orden arbitraria, subjetiva o que pretenda perjudicar al trabajador sin que tal actuación sea razonable. Por lo tanto, se encuentran configurados los actos de hostilidad proscritos por el inciso g) del artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.
- 6.18.** Ahora bien, de la valoración de los hechos y las circunstancias que condujeron a la imputación de la falta, se ha determinado que su aplicación no recae en una disposición normativa justa, proporcional y equitativa. En ese sentido, consideramos que se ha aplicado a la recurrente una sanción desproporcionada, reduciéndole todo un día de remuneración sin una causa objetiva o razonable, incurriendo así en actos de hostilidad, tipificada dicha conducta en el numeral 25.14 del artículo 25 de la LGIT.
- 6.19.** Así tenemos que en el presente caso la Inspeccionada decidió imponer una sanción por la supuesta comisión de una falta que no se encontraba contemplada en su RIT, y además ante la negativa de la trabajadora a recibir dicha comunicación le cursó una nueva carta, aplicándole una suspensión sin goce de haber por un (1) día. En consecuencia, se ha podido evidenciar que el Sujeto inspeccionado no ha cumplido con el procedimiento establecido en su normativa interna, específicamente en el artículo 168 de su RIT que no establece que en caso de negativa de un trabajador a recibir y firmar el cargo de un documento que contiene una medida disciplinaria, tal hecho amerite una sanción. Por el contrario, dicho artículo indica que el empleador deberá realizar la entrega de tal documento por conducto notarial en el domicilio del trabajador.
- 6.20.** De lo expuesto, se desprende que la Inspeccionada aplicó en forma arbitraria su poder de dirección al imponer una sanción a la recurrente, afectando su derecho al trabajo y rebajando su dignidad, puesto que, se ha visto afectado su ingreso económico mensual por el día de suspensión sin goce de haber aplicado. En ese orden de ideas, ha quedado plenamente acreditado que el Sujeto inspeccionado sí incurrió en actos de hostilidad que vulneró la dignidad de la trabajadora, considerando que fue sancionada sin observar los procedimientos legales establecidos en el propio RIT de la Inspeccionada, vulnerando el principio de legalidad. Por tanto, no corresponde acoger lo esgrimido en este extremo del recurso de revisión.



Sobre las presuntas actuaciones del inspector comisionado fuera de plazo

- 6.21. Al respecto, debemos precisar que el Sujeto inspeccionado ha tenido conocimiento oportuno de la notificación del proveído de ampliación de plazo de las actuaciones inspectivas enviado por el personal inspectivo el 25 de noviembre de 2020 a las direcciones electrónicas proporcionadas por el Inspeccionado, puesto que, en su correo electrónico, de fecha 07 de diciembre de 2020, brindó respuesta oportuna a un nuevo requerimiento de información remitido por el inspector de trabajo. Asimismo, cabe señalar que el Sujeto inspeccionado no efectuó ningún cuestionamiento al acto de notificación del proveído de ampliación antes mencionado.
- 6.22. En ese sentido, se aplicó lo dispuesto en el inciso 27.2 del artículo 27 del TUO de la Ley N° 27444, que señala expresamente lo siguiente:

“También se tendrá por bien notificado al administrado a partir de la realización de actuaciones procedimentales del interesado que permitan suponer razonablemente que tuvo conocimiento oportuno del contenido o alcance de la resolución, o interponga cualquier recurso que proceda. No se considera tal, la solicitud de notificación realizada por el administrado, a fin que le sea comunicada alguna decisión de la autoridad” (énfasis añadido).

- 6.23. Por consiguiente, se concluye que el Sujeto inspeccionado tuvo conocimiento del proveído de ampliación de plazo, de fecha 25 de noviembre de 2020, puesto que, con su accionar al dar respuesta al requerimiento de información de fecha 07 de diciembre de 2020, demostró que, sí conocía el contenido de dicho documento. Por las razones expuestas, precisamos que la resolución de Intendencia materia de recurso de revisión no contiene vicios de nulidad, a los que se refiere el numeral 1 del artículo 10 del TUO de la LPAG.

Respecto a la observancia del procedimiento establecido en su RIT para la aplicación de una sanción

- 6.24. Sobre ello, corresponde señalar que el Sujeto inspeccionado tenía la obligación de observar el procedimiento establecido en su propio RIT para imponer una sanción, sin embargo, no cumplió con ello. Así tenemos que no procedió con notificar notarialmente a la trabajadora la amonestación escrita, asimismo, no verificó que dicha medida disciplinaria haya sido aplicada por el Jefe inmediato superior, con conocimiento del Gerente del Área y el Gerente de Recursos Humanos, por ello, la sanción fue impuesta incumpliendo su propia normativa interna, y en perjuicio de la trabajadora Giuliana Farias Alvarado.

Sobre la vulneración al principio de culpabilidad y principio de razonabilidad

- 6.25. Al respecto, es preciso mencionar que, no se ha producido la vulneración al principio de razonabilidad¹³, toda vez que, si bien el principio de razonabilidad establecido en el

¹³ Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa (...)

3. Razonabilidad. - Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción. Sin embargo, las sanciones a ser aplicadas deben ser proporcionales al incumplimiento calificado como infracción, observando los siguientes criterios que se señalan a efectos de su graduación:

a) El beneficio ilícito resultante por la comisión de la infracción;
b) La probabilidad de detección de la infracción;
c) La gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido;
d) El perjuicio económico causado;



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 1063-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

numeral 3 del artículo 248 del TUO de la LPAG, establece una serie de criterios que deben ser seguidos para la imposición de la sanción; en el presente procedimiento, la Autoridad Instructora y Sancionadora, no tiene discrecionalidad para imponer un monto diferente al establecido en la tabla de multas recogido por el legislador, según lo regulado en el artículo 48 del numeral 48.1 del RLGIT; por lo tanto, la propuesta de multa contenida en la resolución impugnada, no afecta dicho principio, en tanto la graduación de dicha multa, ha sido realizada en función al número de trabajadores afectados, la gravedad de la falta cometida y el tipo de empresa, conforme se establece en el artículo 38 de la LGIT.

- 6.26.** En tal sentido, tal como se ha expuesto, la multa a la Inspeccionada ha sido impuesta respetando el principio de razonabilidad.
- 6.27.** Por otro lado, sobre la inaplicación del principio de culpabilidad regulado en el numeral 10 del artículo 248 del TUO de la LPAG, es preciso, traer a colación lo señalado por Morón Urbina respecto de la culpabilidad de la persona jurídica: “Para esta problemática, la doctrina presenta la solución de particularizar la culpabilidad de las personas jurídicas a partir de la capacidad con las que cuentan estos entes para poder incurrir en infracciones y, por ende, responder por las sanciones. Así, las personas jurídicas responderán por su capacidad de cometer infracciones partiendo de la culpabilidad por defectos de organización. Aquí, la falta de cuidado se evidencia por no haber tomado las medidas necesarias para el correcto desarrollo de sus actividades de conformidad con la normativa, las que hubiesen evitado la producción de infracciones. Al no adoptarlas, nos encontramos en el supuesto de déficit organizacional que acarrea la comisión de la infracción y, por ende, la imposición de una sanción. Es así que se puede hablar de culpabilidad de las personas jurídicas.”¹⁴ (énfasis añadido).
- 6.28.** En ese sentido, se demuestra la culpabilidad de la persona jurídica, en este caso, la impugnante, toda vez que, conforme a lo señalado precedentemente, la responsabilidad subjetiva de la persona jurídica, implica, no haber tomado las medidas necesarias, para no incurrir en actos de hostilidad; que, en el presente caso, es por la aplicación arbitraria de una sanción disciplinaria a la trabajadora Giuliana Farias Alvarado, sin haber garantizado el debido procedimiento y por vulnerar el principio de legalidad, ocasionando una afectación económica en su remuneración mensual, constituyendo un acto de hostilización laboral, que conforme a lo señalado en los párrafos precedentes afectó su dignidad, por lo que incurrió en una infracción administrativa tipificada en el numeral 25.14 del artículo 25 del RLGIT. Así, se observa que la imputación ha cumplido con determinar la responsabilidad de

e) La reincidencia, por la comisión de la misma infracción dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción.

f) Las circunstancias de la comisión de la infracción; y

g) La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor.

¹⁴ MORON URBINA, Juan Carlos (2019). “Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General.” Lima: Gaceta Jurídica Editores. 4 edición. Tomo II. Página 458.



la impugnante a través de sus órganos representativos en la dirección laboral respecto de la trabajadora objeto de investigación.

6.29. Por las consideraciones antedichas, no corresponde acoger el recurso de revisión.

Sobre el deber de motivación de las resoluciones administrativas y el debido procedimiento

6.30. Con relación a ello, debe entenderse que “el derecho a la motivación consiste en el derecho a la certeza, el cual supone la garantía de todo administrado a que las sentencias estén motivadas, es decir, que exista un razonamiento jurídico explícito entre los hechos y las leyes que se aplican. La motivación de la actuación administrativa, es decir, la fundamentación con los razonamientos en que se apoya, es una exigencia ineludible para todo tipo de actos administrativos, imponiéndose las mismas razones para exigirla tanto respecto de actos emanados de una potestad reglada como discrecional”.¹⁵

6.31. Por su parte, el artículo IV del Título preliminar del TUO de la LPAG establece que el debido procedimiento es uno de los principios del procedimiento administrativo. En atención a este, se reconoce que los administrados gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho.

6.32. En tal sentido, para su validez, “el acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico”.¹⁶

6.33. Asimismo, “La motivación deberá ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a los anteriores justifican el acto adoptado. Puede motivarse mediante la declaración de conformidad con los fundamentos y conclusiones de anteriores dictámenes, decisiones o informes obrantes en el expediente, a condición de que se les identifique de modo certero, y que por esta situación constituyan parte integrante del respectivo acto, y que no son admisibles como motivación, la exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación para el caso concreto o aquellas fórmulas que por su oscuridad, vaguedad, contradicción o insuficiencia no resulten específicamente esclarecedoras para la motivación del acto”.¹⁷

6.34. Por su parte, el artículo 44 inciso a) de la LGIT establece como uno de los principios del procedimiento sancionador la Observancia al Debido Proceso, “por el que las partes gozan de todos los derechos y garantías inherentes al procedimiento sancionador, de manera que les permita exponer sus argumentos de defensa, ofrecer pruebas y obtener una decisión motivada por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo debidamente fundada en hechos y en derecho”.

6.35. En tal sentido, el incumplimiento del deber de motivación del acto administrativo comprende dos supuestos principales: la existencia de una motivación insuficiente o parcial que, por tratarse de un vicio no trascendente, prevalece la conservación del acto a la que hace referencia el artículo 1414 del TUO de la LPAG; y, la carencia absoluta de motivación, que al no encontrarse dentro del supuesto de conservación, el efecto es la nulidad de pleno

¹⁵ Fundamento 4 de la sentencia recaída en el expediente N° 04123-2011-PA/TC-LIMA

¹⁶ Artículo 3 numeral 4 del TUO de la LPAG.

¹⁷ Artículo 6 numeral 6.1, 6.2 y 6.3 del TUO de la LPAG.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 1063-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

derecho del acto administrativo, de conformidad con lo dispuesto por el numeral 2 del artículo 10¹⁸ de la misma Ley.

- 6.36.** Sobre el particular, del análisis de la Resolución de Intendencia se evidencia que la autoridad de segunda instancia, en sus fundamentos se ha pronunciado sobre los aspectos alegados en el recurso de apelación planteado por la Inspeccionada, en consideración a los hechos corroborados en las actuaciones inspectivas. Adicionalmente, no se identifica una pretendida vulneración del derecho al debido procedimiento, en tanto no sólo se ha garantizado la debida notificación y motivación de las actuaciones y documentos emitidos por la autoridad competente, sino que se ha valorado y merituado cada uno de los argumentos de defensa y la información remitida, evidenciándose que se confirma sanción por la omisión proscrita, correspondiendo no amparar el referido recurso.

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 clasificación
1	Relaciones Laborales	Incurrir en actos de hostilidad que afecte la dignidad del trabajador.	25.14 del artículo 25 del RLGIT 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.

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 del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, el Reglamento de Organización y Funciones de

¹⁸ Artículo 10 del TUO de la LPAG. - Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes: (...) 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.



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 TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.C, en contra de la Resolución de Intendencia N° 10-2022-SUNAFIL/IRE-PIU, de fecha 04 de febrero de 2022, emitida por la Intendencia Regional de Piura, dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 80-2021-SUNAFIL/IRE-PIU, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

SEGUNDO. - **CONFIRMAR** la Resolución de Intendencia N° 10-2022-SUNAFIL/IRE-PIU, 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 a TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.C, y a la Intendencia Regional de Piura, 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 (<https://www.gob.pe/sunafil>).

Regístrese y comuníquese

Firmado digitalmente por:

DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI

Presidenta (e)

KATTY ANGÉLICA CABALLERO SEGA

Vocal Alternativa

JESSICA ALEXANDRA

Vocal Alternativa

Vocal ponente: DESIRÉE ORSINI