

PRECEDENTES VINCULANTES

(Constitucionales, Judiciales y Administrativos)

Año XXXIII / N° 1245

1

SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL SALA PLENA

RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 004-2024-SUNAFIL/TFL

EXPEDIENTE SANCCIONADOR	: 282-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ
PROCEDENCIA	: INTENDENCIA REGIONAL DE CAJAMARCA
IMPUGNANTE	: SAN MARTIN CONTRATISTAS GENERALES S.A.
ACTO IMPUGNADO	: RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 156-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ
MATERIAS	: - RELACIONES LABORALES - LABOR INSPECTIVA

Sumilla: Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por SAN MARTIN CONTRATISTAS GENERALES S.A., en contra de la Resolución de Intendencia N° 156-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ de fecha 12 de octubre de 2022. Se **ESTABLECEN** como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos **6.28, 6.31 y 6.34** de la presente resolución, respecto a la vulneración de la dignidad de los trabajadores, al no haberles asignado ocupación efectiva, lo que constituye un acto de hostilidad.

Lima, 23 de abril de 2024

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por SAN MARTIN CONTRATISTAS GENERALES S.A., (en adelante, **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 156-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ, de fecha 12 de octubre 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° 213-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral¹. Las

actuaciones inspectivas culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 262-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante, por la comisión de una (01) infracción muy grave en materia de relaciones laborales, por no asignarles función alguna, vulnerando la dignidad de los recurrentes, lo que constituye un acto de hostilidad; así como, por la comisión de una (01) infracción muy grave a la labor inspectiva, por el incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento, notificada en fecha 20 de junio de 2022; en mérito a la solicitud de actuación inspectiva presentada por los trabajadores Benito José López Zevallos y Julio Rolando Liñan Velásquez (Operadores de volquete), por supuestos actos de hostilidad.

1.2. Mediante Imputación de Cargos N° 292-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIFN, de fecha 21 de julio de 2022, notificada el 25 de julio de 2022, 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 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° 313-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIAI, de fecha 12 de agosto de 2022 (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 Cajamarca, la que mediante la Resolución de Sub Intendencia N° 413-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ/SISA, de fecha 12 de setiembre de 2022, notificada el 14 de setiembre de 2022, multó a la impugnante por la suma de S/ 24,196.00, por haber incurrido en las siguientes infracciones:

- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, al no asignarles función alguna, ha vulnerado la dignidad de los recurrentes, lo que constituye un acto de hostilidad, tipificada en el numeral 25.14 del artículo 24 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 12,098.00.

- Una (01) infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento, notificada en casilla electrónica el 25 de mayo de 2022, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 12,098.00.

1.4. Con fecha 05 de octubre de 2022, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 413-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ/SISA, argumentando lo siguiente:

i. La inspeccionada señala que, la orden de inspección deberá archivarse por incumplimiento de plazos, en tanto que, la Orden de Inspección N° 213-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ, tenía el plazo máximo de 45 días hábiles para realizar las actuaciones inspectivas, siendo que la primera actuación inspectiva se llevó a cabo el 21 de abril de 2022, hasta la fecha de emisión del Acta de Infracción, se han superado en exceso los 45 días hábiles.

ii. Por tanto, refieren que la Sub Intendencia no deberá acoger las sanciones propuestas, en tanto se han vulnerado las disposiciones legales. En tal sentido, dichas actuaciones no pueden traer como consecuencia una sanción para la empresa. Asimismo, alegan que se encuentran ante un Acta de Infracción nula de pleno derecho, toda vez que la misma fue expedida sin tener el plazo legalmente establecido para su emisión.

iii. Por otro lado, manifiestan que es falso que no hayan dispuesto brindar trabajo efectivo a los trabajadores en referencia; toda vez que, como bien se advierte de la denuncia presentada, dispusieron que los trabajadores sean sometidos a exámenes médicos a fin de prestar servicios efectivos en el centro de trabajo de la Sociedad Minera El Brocal S.A.A., con quien se mantiene un contrato de tercerización.

iv. Sobre el particular, señalan que, el no haber ofertado a los trabajadores brindar trabajo efectivo en una localidad distinta a Cajamarca, podría suponer un acto de hostilidad, en función a que, dicha locación, no es la única en la cual han prestado servicios y, por ende, no podría señalarse como el lugar en el cual regularmente prestan servicios.

v. Alegan que lo señalado por la Sub Intendencia, no tiene sustento alguno, en función a que, no se ha acreditado de ninguna forma que la salud emocional de los trabajadores se haya visto afectada por un supuesto acto de hostilidad, más aún si se tiene en cuenta que, se les ofertó prestar servicios específicos en un nuevo proyecto, sin embargo, rechazaron la oferta.

vi. Asimismo, refieren que no se ha demostrado en función a informes psicológicos, alguna afectación emocional, lo que supone un argumento sin sustento alguno. Más aún, se ha acreditado que los trabajadores continúan percibiendo sus remuneraciones, por lo que, su subsistencia no se encuentra en ningún peligro.

vii. Finalmente, refieren que la Resolución de Sub Intendencia propone una multa por el mismo concepto dos veces (incurrir en un acto de hostilidad y no cumplir con acreditar haber cesado dicho supuesto acto de hostilidad), lo que afecta su derecho a la solicitud de reducción de multa.

1.5. Mediante Resolución de Intendencia N° 156-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ, de fecha 12 de octubre de 2022², la Intendencia Regional de Cajamarca declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, por considerar los siguientes puntos:

i. Respecto del exceso de plazo en la emisión del Acta de Infracción, debe hacerse de conocimiento que, de la revisión del expediente inspectivo se corrobora que, el inicio y fin de las actuaciones inspectivas se han llevado a cabo de acuerdo con las normas citadas, siendo que mediante la Orden de Inspección N° 263-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ, se otorgó al personal inspectivo el plazo de **45 días hábiles** para realizar las actuaciones inspectivas de investigación, las cuales **iniciaron con fecha 21 de abril de 2022**, mediante visita inspectiva, conforme consta en el Acta de Infracción, **para finalmente ser concluidas el día 23 de junio de 2022, fecha en la que se programó la última Actuación Inspectiva, la cual consistió en la verificación del cumplimiento de la Medida Inspectiva de Requerimiento, tiempo menor al concedido para la realización de las actuaciones inspectivas (28 de junio de 2022), estando conforme a Ley.**

ii. Siendo completamente válido, después de concluida la última actuación inspectiva, que el personal inspectivo haya elaborado el Acta de Infracción con fecha posterior al plazo otorgado para las actuaciones inspectivas, pues

ya contaba con todos los medios de prueba actuados para poder expedirla, en la fecha pertinente, no estando aquello prohibido por la LGIT ni el RLGIT.

iii. Por otro lado, debe tenerse en cuenta el numeral 151.3 del artículo 151 del Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que aprueba el TUO de la Ley N° 27444, que prescribe, que el vencimiento del plazo para cumplir un acto a cargo de la Administración no exime de sus obligaciones establecidas atendiendo al orden público, siendo que la actuación administrativa fuera de término no queda afecta de nulidad, salvo que la ley expresamente así lo disponga, por la naturaleza perentoria del plazo.

iv. Que, la inspeccionada manifiesta que, no tendrían puestos disponibles de operación en la ciudad de Cajamarca, lo cual carece de veracidad, tal como lo ha señalado el inspector comisionado, siendo que la misma ha venido ofreciendo los puestos de Operador de Volquete, a través de diversos medios digitales en Cajamarca.

v. Que, a los trabajadores afectados se les mantiene durante la jornada y horario de trabajo sin darle ocupación efectiva de ningún tipo, no se les asigna trabajo ni labores efectivas, cuyos hechos lesionan la dignidad de los trabajadores en el ámbito de trabajo. Asimismo, la inspeccionada no sustentó objetiva y razonablemente la propuesta de traslado a Sociedad Minera El Brocal S.A.A., la cual se encuentra en una localidad de Cerro de Pasco; es decir, un centro laboral alejado de Cajamarca, teniendo en cuenta que mantendría operaciones actualmente en Cajamarca y se encontraría ofertando puestos laborales que podían desempeñar los trabajadores afectados.

vi. Sobre el principio de non bis in idem, se observa que no ha existido transgresión, toda vez que los hechos y fundamentos constitutivos de las infracciones atribuidas a la inspeccionada en el presente procedimiento son distintos.

1.6. Con fecha 07 de noviembre de 2022, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Cajamarca, el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 156-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ.

1.7. La Intendencia Regional de Cajamarca admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante MEMORANDUM N° 873-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ, recibido el 09 de noviembre 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 N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, **TUO de la LPAG**), establece que frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede la contradicción en la vía administrativa mediante recursos impugnativos, identificándose dentro de éstos al recurso de revisión, entre otros. A diferencia de los otros recursos establecidos en dicha Ley, para su interposición, el legislador debe de otorgarle esta facultad al administrado mediante una ley

o decreto legislativo específico, siéndole aplicable los términos generales para los recursos impugnativos, esto es, que el término de su interposición y el plazo para su resolución -en días hábiles- es de quince (15) y treinta (30) días, respectivamente.

3.2. Así, el artículo 49 de la LGIT, modificado por el Decreto Legislativo N° 1499, define al recurso de revisión como un recurso administrativo del procedimiento administrativo sancionador con carácter excepcional, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos de que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral, estableciéndose en el artículo 55 del RLGIT, modificado por Decreto Supremo N° 016-2017 TR, que los requisitos de admisibilidad y procedencia se desarrollarían en el Reglamento del Tribunal.

3.3. El Reglamento del Tribunal establece que la finalidad del recurso de revisión es “la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral al caso concreto y la uniformidad de los pronunciamientos del Sistema. Se sustenta en la inaplicación, así como en la aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral, o en el apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal. El recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema que no son de competencia nacional, que sancionan las infracciones muy graves previstas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus normas modificatorias”.

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 SAN MARTÍN CONTRATISTAS GENERALES S.A.

4.1. De la revisión de los actuados, se ha identificado que SAN MARTÍN CONTRATISTAS GENERALES S.A., presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 156-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ, que confirmó la sanción impuesta de S/ 24,196.00, por la comisión de una (01) infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.14 del artículo 25 del RLGIT y, una (01) infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del citado cuerpo normativo, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del día siguiente hábil de la notificación de la citada resolución; el 18 de octubre 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 SAN MARTÍN CONTRATISTAS GENERALES S.A.

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 07 de noviembre de 2022, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 156-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ, señalando los siguientes alegatos:

i. Refieren que se ha inaplicado el artículo 13 de la LGIT, en concordancia con el artículo 13 del RLGIT, en tanto que, la Orden de Inspección tenía el plazo máximo de cuarenta y cinco (45) días hábiles para realizar las actuaciones inspectivas, siendo que la primera actuación inspectiva se

llevó a cabo el 21 de abril de 2022, hasta la fecha de emisión del Acta de Infracción, se han superado en exceso los 45 días hábiles. Por tanto, dichas actuaciones no pueden traer como consecuencia una sanción para la empresa, en tanto que atenta contra el derecho de los administrados al debido procedimiento.

ii. Asimismo, alegan que, el incumplimiento de los plazos legales establecidos en el RLGIT, supone la inobservancia de las normas legales, causal de nulidad expresamente establecida por el TUO de la LPAG. Siendo ello así, señalan que se encuentran frente a un Acta de Infracción nula de pleno derecho, toda vez que fue expedida sin tener en cuenta el plazo legalmente establecido para su emisión, lo cual implica, que las resoluciones emitidas posteriormente, por consecuencia, sean nulas, debiendo archivar el procedimiento.

iii. Por otro lado, alegan la inaplicación del artículo 9 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, toda vez que, en uso de su facultad de dirección, en función a criterios de razonabilidad, se dispuso que los trabajadores supuestamente afectados, presten servicios en el centro de trabajo ubicado en Cerro de Pasco, no obstante, a pesar de que, han demostrado la medida razonable, la Intendencia dispuso ratificar la sanción.

iv. Manifiestan que, se advierte de la denuncia presentada por los trabajadores, que dispusieron que sean sometidos a exámenes médicos a fin de prestar servicios efectivos en el centro de trabajo de la Sociedad Minera El Brocal S.A.A., de la localidad de Cerro de Pasco, con quien se mantiene contrato de tercerización, lo que consta de la oferta que realizaron vía correo electrónico a los trabajadores.

v. Señalan que dicha medida, fue abiertamente razonable, toda vez que, Cajamarca no es el único lugar en el cual, los trabajadores prestaron servicios, en tanto que, antes de prestar servicios en el proyecto Shahuindo, los trabajadores brindaron servicios efectivos en el centro de trabajo de Shougang Hierro Perú S.A.A., empresa que realiza sus actividades en Marcona, provincia de Nazca, departamento de Ica, lo que se acredita con las hojas de movimiento de personal de los trabajadores, así como con las boletas de pago. Por tanto, refieren que era razonable otorgar trabajo efectivo en Cerro de Pasco, pues es claro que no debían tener impedimento para prestar servicios en Cerro de Pasco.

vi. Por otro lado, alegan que se ha inaplicado el numeral 11) del artículo 248 del TUO de la LPAG, en tanto que, se ha incurrido en una grave afectación al principio de non bis in ídem, toda vez que, proponen una multa por el mismo concepto dos veces, (incurrir en un acto de hostilidad y no cumplir con acreditar haber cesado dicho supuesto acto de hostilidad), lo que implica pagar una multa mayor a la que corresponde, lo que afecta su derecho a la solicitud de reducción de multa, pues la reducción es sobre el monto adicional por dicha sanción. Finalmente, se afecta la finalidad de la inspección, la misma que no es imponer sanciones económicas, sino orientar al administrado en procura del cumplimiento de sus obligaciones sociolaborales.

vii. Por último, señalan que la multa deberá ser desestimada, pues reiterar la sanción afecta gravemente el principio de non bis in ídem. Por tal motivo, no se debe acoger la multa propuesta.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Sobre los elementos constitutivos del acto 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, toda vez que, el artículo 1 de la Constitución Política del Perú de 1993 consagra:

“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 “ninguna

relación puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador". Además, el artículo 22 de nuestra norma fundamental establece al trabajo como un deber y un derecho y base del bienestar social y un medio de realización de la persona (énfasis añadido).

6.3 El artículo 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 "Ley de Productividad y Competitividad Laboral", aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (en lo sucesivo, el **TUO 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 (...)" (énfasis añadido).

6.4 Respecto al *ius variandi* visto como un componente de la facultad directriz, de orden excepcional, a decir de Moreno Manglano y otros, éste consiste a modo de lista enunciativa en:

"a) El poder de dirección, el cual contiene las facultades de organización (que versan sobre las órdenes e instrucciones generales o particulares, mediante las cuales se instrumenta la implementación de los recursos empresariales en orden a la consecución de sus objetivos) y de control de los trabajadores (que supone el empleo de los medios necesarios para comprobar que el trabajador ha cumplido sus obligaciones); b) El poder disciplinario (que se refiere a la facultad de sancionar, en caso de incumplimiento de obligaciones laborales, la cual se constituye como una especie de corolario de las facultades de organización y control); y, c) El poder de variación o *ius variandi*, el cual supone la **posibilidad para el empresario de actualizar los contenidos específicos de la prestación laboral de cada trabajador, conforme a las necesidades que impongan las circunstancias de la empresa, del propio puesto de trabajo o de los procedimientos técnicos aplicables; siendo estas características las que lo dotan de un carácter restrictivo**" (énfasis añadido)."

6.5 En tal sentido, cuando los límites al *ius variandi* no son respetados, nos encontramos ante un ejercicio abusivo y desnaturalizado del mismo, lo cual incide directamente en los derechos del trabajador, configurándose como actos de hostilidad.

6.6 Respecto al poder de dirección, Guillermo Boza señala que, este, puede ser amplio, hasta donde lo permitan la autonomía privada y la heteronomía estatal, en el sentido que comprende tanto funciones ordenadas, como de control y vigilancia, y de decisión sobre la organización de la empresa. Sin embargo, el poder del empresario no es absoluto, se encuentra sujeto a límites externos e internos. Los primeros son el conjunto de disposiciones de origen estatal y convencional -Constitución, ley, convenio colectivo, reglamento interno, e inclusive el propio contrato de trabajo- que establecen derechos para los trabajadores y obligaciones al empresario. En tal sentido, adolecen de nulidad las órdenes impartidas por el empresario que infrinjan dicha normativa. Los segundos límites exigen un ejercicio regular del poder de dirección. De un lado, quien dicta una orden al trabajador debe encontrarse legitimado para hacerlo. De otro lado, las órdenes impartidas no pueden ser abusivas; deben, por tanto, referirse al desarrollo de la actividad productiva, y no deben atentar contra la dignidad del trabajador¹⁰.

6.7 Por su parte, los actos de hostilidad son supuestos donde el empleador se excede en su facultad de dirección, así el artículo 30 del TUO LPCL señala que es un acto de hostilidad equiparable al despedido: "**g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador**" (énfasis añadido).

6.8 Sobre el particular, de acuerdo con la doctrina¹¹, "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 sólo en determinados supuestos las modificaciones de las condiciones de trabajo puede ser

materia de impugnación por parte de los trabajadores, y podrían calificar como actos de hostilidad en nuestro sistema jurídico"¹².

6.9 Por otro lado, Carlos Blancas cuando habla del acoso moral, refiere que la noción jurídica no está centrada en el daño psicológico, e incluso físico, que esta conducta produce al trabajador, como sucede en su concepción psicológica o psiquiátrica, sino en la naturaleza de los bienes jurídicos y derechos que ella lesiona, particularmente la dignidad e integridad moral y psíquica del trabajo¹³.

6.10 En ese contexto, el RLGIT establece en el numeral 25.14 de su artículo 25, que los actos de hostilidad, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales, constituye una infracción muy grave en materia de relaciones laborales, la cual es pasible de sanción económica.

6.11 Cabe precisar 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 b) el principio de razonabilidad que lo limita de tomar decisiones arbitrarias.**

6.12 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).

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).

Sobre los actos de hostilidad en el caso materia de revisión

6.15 En el caso presente, esta Sala advierte que la imputación materia del presente procedimiento administrativo sancionador se constriñe en analizar, sí, la impugnante, excediendo su poder de dirección, afectó la dignidad de los trabajadores Benito José López Zevallos y Julio Rolando Liñan Velásquez (Operadores de volquete), en razón de no haberles asignado funciones de manera permanente, desde el mes de enero de 2022 hasta junio de 2022, constituyendo un acto de hostilidad laboral.

6.16 Al respecto, los inspectores comisionados dejaron constancia en el numeral 4.15 de los hechos constatados del Acta de Infracción lo siguiente: "La

empresa inspeccionada, al no asignarles función alguna a los recurrentes, hasta el momento en el que se realizó la intervención de la autoridad inspectiva, ha vulnerado su dignidad; lo que constituye un acto de hostilidad, al haber sido desplazados de las actividades que regularmente desempeñaban como operadores de volquetes y haberlos colocado en una situación de improductividad absoluta. Situación que se ha iniciado desde enero 2022 y que se ha extendido hasta la fecha y en la integridad de la jornada laboral que desempeñan; lo cual no solo afecta la situación personal y principalmente emocional de los recurrentes, sino que también vulnera su derecho al trabajo”.

6.17 Del expediente inspectivo, se advierte la solicitud de actuación inspectiva presentada por los trabajadores Benito José López Zevallos y Julio Rolando Liñan Velásquez (en adelante, recurrentes), en la cual manifiestan que, “El 20 de diciembre del año 2021 culminaron las actividades de la empresa en la Minera Shahuindo y nos indicaron que nos iban a reubicar en otra sede de Cajamarca; sin embargo, desde esa fecha nos han venido otorgando vacaciones pendientes y licencias con goce de haber hasta la actualidad. Se han venido realizando convocatorias de personal para nuestro mismo puesto de trabajo (Operador de Volquete), como acreditado en los correos electrónicos adjuntos; dicha convocatoria es para la Minera “La Zanja”, pero a mi persona, de manera hostil, me indicaron que pasaría examen médico para trasladarme a Cerro de Pasco, me realicé dicho examen pero nuevamente me están solicitando que efectúe otro examen médico para un sede distinta, alejada de Cerro de Pasco, lo cual causa perjuicio a mi persona, frente a esta situación comunicamos los hechos al Secretario General de nuestro Sindicato (Carlos Acuña Campos), el mismo que hizo llegar las cartas de cese de actos de hostilidad a través de correo”.

6.18 En ese contexto, se tiene de las actuaciones inspectivas de investigación realizadas por la inspectora comisionada que, los recurrentes prestan servicios para la inspeccionada, bajo contrato a plazo indeterminado, en el cargo de “Operadores de volquete”, y conforme a lo expresamente manifestado por la impugnante, la situación actual de los recurrentes sería la que se señala a continuación:

Figura N° 01:

“Situación Laboral: Liñan Velásquez, Julio Rolando

- El señor Liñan Velásquez Julio Rolando fue transferido de la sede SHOUANG al proyecto SHAHUINDO con fecha 21.03.2021, por cierre de planilla se hizo el cambio de centro de costo en SAP 01.04.2021.
- Estuvieron laborando como operadores de volquete de volvo ISHIF hasta el mes de setiembre de 2021.
- En el mes de setiembre fueron capacitados para poder operar los volquetes SCANIA OPTICRUISE, desde el mes de octubre del 2021 hasta diciembre del 2021 estuvieron operando el volquete de marca Scania.
- En el mes de diciembre del 2021 culmina el contrato con el cliente de Pan American Silver (Proyecto Shahuindo) por lo que **solo hasta ese mes trabajaron efectivamente en el proyecto.**
- Actualmente continúan en el centro de costos de proyecto Shahuindo, sin otra obra designada para laborar”.

“Situación Laboral: López Zevallos, Benito José

- El señor López Zevallos, Benito José fue transferido de la sede SHOUANG al proyecto SHAHUINDO con fecha 21.03.2021.
- Estuvieron como operador volquete de volvo ISHIF hasta el mes de setiembre de 2021.
- En el mes de setiembre fueron capacitados para poder operar los volquetes SCANIA OPTICRUISE, desde el mes de octubre del 2021 hasta diciembre del 2021 estuvieron operando el volquete de marca Scania.
- En el mes de diciembre del 2021 culmina el contrato con el cliente de Pan American Silver (Proyecto Shahuindo), por lo que **solo hasta ese mes trabajaron efectivamente en el proyecto.**
- Actualmente continúan en el centro de costos de proyecto Shahuindo, sin otra obra designada para laborar”.

6.19 En tal sentido, se verificó que, los recurrentes fueron trasladados desde la sede Shougang al proyecto Shahuindo, con fecha 21 de marzo de 2021; último centro de trabajo en el que prestaron servicios hasta diciembre del 2021, fecha que coincide con la culminación del contrato que la impugnante tenía suscrito con su cliente

Pan American Silver (Proyecto Shahuindo). Por lo que, desde enero de 2022 hasta la actualidad (fecha de las actuaciones inspectivas), los recurrentes no cuentan con labores efectivas asignadas.

6.20 Sin embargo, de los contratos suscritos entre la impugnante con Minera La Zanja S.R.L. y Minera Coimolache, se evidencia que, cuenta con centros de operaciones en el departamento de Cajamarca, y si bien es cierto, no se tratan del mismo objeto del contrato, se ha constatado que la impugnante necesita trabajadores con el cargo de “Operador de volquete” para el departamento de Cajamarca, apreciándose además esto en las convocatorias que se ofertan en diferentes sitios de internet; no obstante, por casi 6 meses, a los recurrentes no se les ha asignado labores efectivas, pese a existir dos centros de operaciones en la región (Minera La Zanja S.R.L. y Minera Coimolache).

6.21 Asimismo, se tiene del reporte TR5 del T-Registro (fecha de generación 27 de mayo de 2022), exhibido por la impugnante a través de la casilla electrónica que, se ha podido verificar que la impugnante ha incorporado a su planilla a trabajadores con el cargo de conductores de camiones pesados, como es el caso del trabajador Yalico Cárdenas Alfredo. Sin embargo, de acuerdo al contrato de trabajo exhibido, el citado trabajador fue contratado para que desarrolle labores de operación de volquete. Así también, se ha podido constatar en el módulo de planilla electrónica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que, la impugnante ha ingresado a la planilla, desde enero a marzo de 2022, a ciento cincuenta y un (151) conductores de camiones pesados; si bien la planilla corresponde a todos los trabajadores a nivel nacional, cabe precisar que se ha dejado constancia sobre la existencia de ofertas de trabajo para “Operador de volquete” para la región Cajamarca. Por lo que, lo alegado por la impugnante no la exime del cumplimiento de su obligación de brindar labores efectivas a los recurrentes, y se prefiere contratar nuevo personal, dejando a los trabajadores afectados sin labores por casi 6 meses.

6.22 Respecto a la ocupación efectiva, Carlos Blancas señala que, la inactividad forzosa del trabajador, derivada de la falta de asignación de tareas o funciones específicas, salvo que esta obedezca a situaciones objetivas, de carácter general y ajenas a la voluntad del empleador, es considerada contraria al “derecho del trabajo, aun cuando ella no afecte la percepción del salario por el trabajador. Por ello, la moderna doctrina del contrato de trabajo, atribuye a este, cuando menos, una doble finalidad: la economía, que se satisface con el pago del salario, y la humana y profesional, que solo puede cumplirse si a través del trabajo la persona desarrolla sus capacidades y perfecciona su formación profesional. De allí que el solo pago del salario a un trabajador a que se obliga a permanecer inactivo, no satisface todos los fines del contrato de trabajo y vulnera, por consiguiente, el derecho al trabajo¹⁶.

6.23 Asimismo, según lo manifestado por Grisolia, junto con la cancelación de la remuneración es uno de los deberes fundamentales del trabajador y conforma un derecho del trabajador reclamar el otorgamiento de trabajo. Así, existe la obligación del empleador de ofrecer trabajo apropiado-ocupación efectiva-a la función o categoría que efectúa el trabajador. Si el empleador no le otorga ocupación, el trabajador puede reclamarlo no bastando con que el empleador solvente el pago de la remuneración. Resulta infundado y contrario a la buena fe no hacer utilidad de la fuerza de trabajo que el trabajador pone a disposición del empleador. Y, en tal sentido, el deber de ocupación incluye, a su vez, la obligación empresarial de otorgar las herramientas y la materia prima necesarias y todos los instrumentos indispensables para el trabajo.¹⁷

6.24 Por otro lado, en el mismo sentido se pronuncia el Tribunal Constitucional en la Sentencia respecto del Expediente N° 9707-2005-PA/TC, de fecha 23 de febrero de 2006, al indicar que:

“(…) (d)e allí que el inciso 1 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú consagra el derecho a la integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar, lo que sólo puede ser logrado a través de una actividad que permita desarrollar todas las capacidades mentales y psíquicas innatas y para las que una persona está preparada. No cabe duda que dicha actividad es el trabajo y, por ello, el artículo 22 del citado texto Constitucional

establece que el trabajo es una deber y un derecho que es base del bienestar social y medio de realización de la persona, significando que en la relación laboral se debe respetar el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación (artículo 26 de la Constitución Política del Perú) y sin que dicha relación laboral limite el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconozca o rebaja la dignidad del trabajador (artículo 23 de la Constitución Política del Perú)".

6.25 De igual manera, la Corte Suprema emite pronunciamiento en la CASACIÓN N° 3034-2012-LIMA, al respecto:

"Décimo.- Que, en el caso de autos, la demandante señala haberse sentido afectada en su dignidad en tanto no se le asignaron funciones a realizar, las mismas que si bien se ha señalado están especificadas en la Hoja de Descripción de cargo, sin embargo, no se apareja medio de prueba de que el Jefe Inmediato le haya asignado una o algunas funciones, menoscabando su dignidad, al crearle sentimiento de insatisfacción que atenta a su buen equilibrio emocional, al mantenerla durante largos períodos de tiempo sin realizar labor alguna, hecho contraproducente además para la institución.

Undécimo.- Que, siendo el trabajo la base del bienestar social y un medio de realización de la persona, garantizada en el artículo 22° de la Constitución Política del Estado, los actos de la demandada resultan contrarios a la dignidad de la persona (...)"

6.26 Por tanto, al no asignarles ocupación efectiva y otorgarles licencias con goce de haber a los trabajadores, desde el mes de enero de 2022 hasta junio de 2022, la impugnante ha sobrepasado los límites de su poder de directriz, pues no consideró la afectación a la dignidad de los trabajadores, al propiciarles momentos de angustia, por no conocer la situación exacta de sus condiciones de trabajo por un periodo tan prolongado.

6.27 Al respecto, en distintas resoluciones emitidas por la Primera Sala de este Tribunal, en el marco de la atención de los recursos de revisión, se advierte una tendencia de parte del empleador, referida a la afectación de la dignidad de los trabajadores, al no haberles asignado ocupación efectiva, como puede verse en las Resoluciones N° 957-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, 1207-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, 729-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, 825-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala y 932-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala.

6.28 Sobre ello, es importante resaltar que cuando un trabajador se compromete a prestar sus servicios personales y subordinados, naturalmente, ello se debe corresponder con el ofrecimiento de funciones por parte del empleador. Y es que no solamente, en una relación está de por medio, la acreencia de una remuneración, dado que una persona natural, cuando se compromete con su contraparte laboral, no solo lo hace por la contraprestación económica que percibirá, dado que subyacen a su contratación, intereses de índole profesional y personal, aspecto que merece tutela de forma tal y como ocurre con el móvil económico referido. Justamente, en función a ello, encuentra fundamento jurídico el denominado "derecho a la ocupación efectiva", que se nutre del reconocimiento prioritario de la dignidad humana en el trabajo (conforme a la lectura sincronizada de los artículos 1 y 23 de la Constitución).

6.29 Al respecto, la doctrina especializada, explica que en el terreno profesional una desocupación del trabajador incide directamente sobre sus posibilidades de promoción y formación profesionales, cuyo desenvolvimiento solamente puede alcanzarse a través de la realización de un trabajo. En ese sentido, la falta de asignación de funciones, generaría que las expectativas profesionales de un trabajador resulten gravemente afectadas, tanto en el sentido estático de la formación, como en el dinámico de una promoción futura¹⁸.

6.30 Desde esa perspectiva, también debe tenerse en cuenta el criterio esbozado por la Corte Suprema de Justicia del Perú, en la Casación Laboral N° 25294-2018 Lima Norte, la cual relaciona la afectación de la dignidad del trabajador cuando este se encuentra sin prestar labor efectiva:

"(...) si bien el acto de hostilidad denunciado ya no puede ser materia de debate por haberse producido la sustracción de la materia; sin embargo, **es un hecho real y concreto que el demandante durante aproximadamente cuatro meses que se encontró en el auditorio de la demandada sin prestar labor efectiva, fue víctima de actos en contra de su dignidad**, que generaron no sólo la angustia, dolor y sufrimiento, sino que también lesionó los sentimientos considerados socialmente dignos o legítimos, ya que durante ese tiempo, **el trabajador se encontró en una incertidumbre laboral, puesto que su panorama era incierto, lo cual le generó preocupación y sufrimiento al sentir recortado su derecho al trabajo, reconocido constitucionalmente; demostrándose con ello, que el accionar de la demandada, no sólo afectó los sentimientos propios del actos, sino sus derechos**" (énfasis añadido).

6.31 De esta forma, se puede concluir que la lesión a la dignidad del trabajador no solo se produce cuando se realizan actos que puedan interferir en el desempeño de sus funciones o a los supuestos descritos en el artículo 30 del TUO de la LPCL. Por el contrario, las agresiones contra la dignidad de la persona que trabaja también se producen cuando el empleador decide, arbitraria e injustificadamente, no encomendar tareas al trabajador a su disposición. La inactividad profesional generada resulta contraria al desarrollo de las capacidades y potenciales profesionales.

6.32 Al respecto, el profesor Blancas rescata esta idea al señalar que es el trabajador quien requiere que sus capacidades y potenciales profesionales se desarrollen de tal manera que permitan su realización personal. Justamente por ello, la misma Constitución ha sabido recoger con claridad y rotundamente esta perspectiva y no en vano especifica que: "El trabajador (...) es base del bienestar social y un medio de realización de la persona".

6.33 Por otro lado, tomando en cuenta lo indicado por Guanche, cabe indicar que el derecho a la ocupación efectiva sienta también sus raíces en concreciones de la dignidad de la persona como la protección de su profesionalidad, con lo cual, creemos que el menoscabo a su dignidad se materializa con la no designación de tareas a realizar que afecta su derecho de ocupación efectiva¹⁹.

6.34 En consecuencia, la impugnante ha vulnerado el derecho al trabajo, lo cual comprende no solo el acceso al empleo, sino también el derecho a la ocupación efectiva del puesto de trabajo, esto es, el derecho al desarrollo de la prestación laboral en forma ordinaria, siendo que realizar un trabajo supone un medio por el cual el individuo no solo logra obtener un sustento económico, sino también, consigue desarrollar su persona, su propio profesionalismo o su proyecto de vida, por lo que estos hechos implican un atentado contra la dignidad del trabajador, configurándose así, en un acto de hostilidad que afecta la dignidad de la persona, prevista en el literal g) del artículo 30 del TUO LPCL.

6.35 Asimismo, sin perjuicio de lo señalado, cabe mencionar que en virtud al ius variandi, el empleador puede modificar unilateralmente distintos elementos de la prestación laboral de los trabajadores, así como la situación de los mismos dentro de la empresa, desde el lugar en el centro de trabajo, hasta las categorías y funciones que le corresponden a un trabajador; esta facultad que tiene el empleador se encuentra recogida en el artículo 9 de la LPCL, cuyo segundo párrafo reconoce que el empleador puede introducir cambios en la forma y modo de la prestación laboral **siempre que cumpla con criterios de razonabilidad** y de acuerdo a las necesidades del centro de trabajo (énfasis añadido).

6.36 Por todo lo expuesto, se advierte que las decisiones de la impugnante como poseedor del poder de dirección no deben perjudicar a los trabajadores ni a sus derechos constitucionales como persona; por tanto, la impugnante al no asignarles funciones a los recurrentes desde enero de 2022 hasta junio de 2022, ha vulnerado su dignidad, lo que constituye un acto de hostilidad, al haber sido desplazados de las actividades que regularmente desempeñaban como operadores de volquetes y haberlos colocado en una situación de improductividad absoluta (en el centro de costos de proyecto Shahuindo, sin otra obra designada para laborar), lo cual no solo afecta la situación personal y

principalmente emocional de los recurrentes, sino también vulnera su derecho al trabajo.

6.37 En ese contexto, teniendo en cuenta que es el empleador quien establece las condiciones laborales y asigna las funciones a los trabajadores, no se advierte en el caso concreto que, la impugnante haya presentado medio probatorio que acredite la asignación de trabajo efectivo durante el periodo señalado a los trabajadores Benito José López Zevallos y Julio Rolando Liñan Velásquez (Operadores de volquete), ni se aprecia elemento justificativo que explique tal situación. Por tanto, no se observa una razón que permita suponer que la inactividad efectiva haya tenido alguna explicación, por lo que debe mantenerse que la afectación al derecho al trabajo y a la ocupación efectiva de los trabajadores se ha sacrificado sin que exista algún otro bien tutelable o derecho apreciable.

6.38 Respecto a lo alegado por la impugnante, referido a que se ha inaplicado el artículo 9 del TUO LPCL, toda vez que, en uso de su facultad de dirección, en función a criterios de razonabilidad, se dispuso que los trabajadores supuestamente afectados, presten servicios en el centro de trabajo ubicado en Cerro de Pasco; sobre el particular, se tiene que, la impugnante no acreditó de manera objetiva y razonable la propuesta de traslado a Sociedad Minera El Brocal S.A.A., que se encuentra en una localidad de Cerro de Pasco; es decir, un centro laboral alejado de Cajamarca. Sin embargo, se ha demostrado que la impugnante viene realizando ofertas laborales en los puestos de "Operador de volquete", a través de los diversos medios digitales en la ciudad de Cajamarca, que se ha dejado constancia en el Acta de Infracción, teniendo en cuenta que mantendría operaciones actualmente en la citada ciudad, en razón de que, mantiene vigentes contratos suscritos con Minera La Zanja S.R.L. y Minera Coimolache; puestos laborales que podían desempeñar los trabajadores afectados.

6.39 Por las consideraciones expuestas, no corresponde acoger los argumentos expuestos en el recurso de revisión interpuesto, dirigidos a cuestionar este extremo, confirmando la sanción impuesta por la infracción muy grave en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.14 del artículo 25 del RLGIT.

Sobre el incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento

6.40 En el ejercicio de la labor inspectiva, los inspectores de trabajo se encuentran facultados a realizar sus labores orientadas a la vigilancia y exigencia del cumplimiento del ordenamiento sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, por lo que, pueden adoptar acciones orientadas a ello, entre las que se encuentra la emisión de medidas inspectivas de requerimiento.

6.41 Al respecto, el artículo 14 de la LGIT, establece:

"Las medidas inspectivas de advertencia y requerimiento se reflejarán por escrito en la forma y modelo oficial que se determine reglamentariamente, debiendo notificarse al sujeto inspeccionado a la finalización de las actuaciones de investigación o con posterioridad a las mismas. **Cuando el inspector actuante compruebe la existencia de una infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral, requerirá al sujeto responsable de su comisión la adopción, en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas.** (...)" (énfasis añadido).

6.42 En similar sentido, el artículo 17 del RLGIT, establece en su numeral 17.2, que:

"**Si en el desarrollo de las actuaciones de investigación o comprobatorias se advierte la comisión de infracciones, los inspectores del trabajo emiten medidas de advertencia, requerimiento,** (...), según corresponda, a fin de garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización" (énfasis añadido).

6.43 Como se evidencia de las normas acotadas, la naturaleza jurídica de la medida inspectiva de requerimiento es la de ser una medida correctiva que tiene como objeto revertir los efectos de la ilegalidad de la conducta cometida por el inspeccionado, de manera previa al inicio del procedimiento sancionador.

6.44 En tal sentido, corresponde analizar si en uso de dicha facultad, los inspectores comisionados, extendieron la medida inspectiva de requerimiento en consideración al presupuesto principal contenido en el artículo 14 de la LGIT y numeral 17.2 del artículo 17 del RLGIT, referente a la comprobación de la existencia de infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral al momento de emitir dicho requerimiento. De lo contrario, se estaría incurriendo en una vulneración del principio de legalidad²⁰.

6.45 De las actuaciones inspectivas realizadas, se evidencia que el inspector comisionado emitió la medida de requerimiento de fecha 20 de junio de 2022, con la finalidad que la impugnante cumpla con: "Acreditar el cese del acto de hostilidad antes señalado, cometido contra los recurrentes LOPEZ ZEVALLOS BENITO JOSE y LIÑAN VELASQUEZ JULIO ROLANDO, debiendo designarle las funciones que venían desempeñando antes de enero 2022 u otras iguales o similares, respetando su categoría y remuneración y sin menoscabar la dignidad de los recurrentes". Para el cumplimiento de la misma, se otorgó un plazo de tres (03) días hábiles, bajo apercibimiento de multa por infracción a la labor inspectiva en caso de incumplimiento.

6.46 Al respecto, cabe señalar que, el TUO de la LPAG establece que: "la autoridad administrativa, los administrados, sus representantes o abogados y, en general, todos los partícipes del procedimiento realizan sus respectivos actos procedimentales guiados por el respeto mutuo, la **colaboración** y la buena fe. La autoridad administrativa no puede actuar contra sus propios actos, salvo los supuestos de revisión de oficio contemplados en la presente Ley. Ninguna regulación del procedimiento administrativo puede interpretarse de modo tal que ampare alguna conducta contra la buena fe procedimental"²¹ (énfasis añadido).

6.47 Del mismo modo, el numeral 15.1 del artículo 15 del RLGIT, establece que "durante el desarrollo de las actuaciones inspectivas los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, así como los demás sujetos obligados al cumplimiento de las normas sociolaborales, prestarán la colaboración que precisen los inspectores del trabajo para el adecuado ejercicio de las funciones encomendadas, de acuerdo con lo prescrito en el artículo 9 de la Ley". Concordante con el artículo 36²² de la LGIT que establece que las acciones u omisiones de los sujetos obligados, contrarias al deber de colaboración de los sujetos inspeccionados, constituyen infracción a la labor inspectiva.

6.48 En tal sentido, atendiendo a lo antes determinado y lo acreditado por las instancias anteriores, se evidencia que la comisionada emitió la medida inspectiva de requerimiento al amparo de lo previsto en el artículo 14 de la LGIT y 17.2 del RLGIT, resultando la misma razonable. Por lo que, al no tenerse por cumplido lo requerido, ha incurrido en la infracción muy grave a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, correspondiendo confirmar la multa impuesta en este extremo.

Sobre el principio del non bis in idem

6.49 Debemos precisar que el principio de *non bis in idem* se encuentra regulado en el numeral 11 del artículo 248° del TUO de la LPAG, mediante la cual el Estado se encuentra impedido de imponer sucesiva o simultáneamente una pena y una sanción administrativa por el mismo hecho, en los casos que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento.

6.50 Por su parte, el máximo intérprete de la constitución, en las sentencias recaídas en los Expedientes N° 02704-2012-PHC/TC²³ y N° 2050-2002-AA/TC²⁴, remarca la triple identidad en que se sustenta este principio, que, en su aspecto material, no permite que el administrado sea sancionado dos veces por un mismo hecho y procesalmente no es permisible que nadie sea juzgado dos veces por un mismo hecho.

6.51 De manera explicativa, según Morón Urbina²⁵, los presupuestos de operatividad de este principio rector se encuentran supeditado a los siguientes elementos:

a. Identidad Subjetiva.- Para que se configure este presupuesto el administrado debe ser el mismo en ambos procedimientos.

b. Identidad Objetiva.- Los hechos constitutivos de la infracción deben ser los mismos en ambos procedimientos.

c. Identidad causal o de fundamento.- Identidad entre los bienes jurídicos protegidos y los intereses tutelados por las distintas normas sancionadoras.

6.52 Conforme a ello, se analizará si, en efecto, la infracción por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento del 20 de junio de 2022, posee los mismos elementos que la infracción en materia de relaciones laborales, cuyo incumplimiento han sido imputado a la impugnante en el presente procedimiento administrativo sancionador.

6.53 Se debe indicar que, de acuerdo al numeral 5.3 del inciso 5 del artículo 5° del LGIT²⁶, las medidas de requerimiento obligan al sujeto inspeccionado en adoptar -dentro de un plazo determinado- las medidas correspondientes, a fin de otorgar cumplimiento a la normativa del ordenamiento sociolaboral.

6.54 Conforme a ello, la medida inspectiva persigue la subordinación legalmente justificada de los administrados, a fin de garantizar la eficacia de la actividad de inspección, y lograr con ello la promoción del cumplimiento de sus obligaciones fiscalizables.

6.55 En ese orden de ideas, existe una notable diferencia en los fundamentos que tutelan las medidas de requerimiento, respecto a las obligaciones en materia laboral que pretende tutelar; dado que, en la primera, se garantiza exclusivamente la eficacia de la inspección dentro del marco de promoción de las obligaciones laborales. En cambio, en las infracciones en materia de relaciones laborales, se avoca al reconocimiento de diversos derechos sociolaborales en beneficio del trabajador, independientemente del plano de la actividad inspectiva.

6.56 Por tales razones, este extremo del recurso debe ser desestimado.

Sobre la supuesta vulneración al debido procedimiento

6.57 Sobre el particular, el numeral 1.2 del inciso 1 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG precisa lo siguiente:

“Principio del debido procedimiento.- Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, **los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten.**

La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal es aplicable solo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo” (énfasis añadido).

6.58 El Tribunal Constitucional -máximo intérprete de la Constitución- se ha pronunciado en numerosas oportunidades en relación con el derecho al debido procedimiento, estableciendo una reiterada y uniforme jurisprudencia al respecto, como lo recuerda la Sentencia recaída en el Expediente N° 04289-2004-AA/TC:

“2. El Tribunal Constitucional estima oportuno recordar, conforme lo ha manifestado en reiterada y uniforme jurisprudencia, que el debido proceso, como principio constitucional, está concebido como **el cumplimiento de todas las garantías y normas de orden público que deben aplicarse a todos los casos y procedimientos, incluidos los administrativos, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado que pueda afectarlos.** Vale decir que cualquier actuación u omisión de los órganos estatales dentro de un proceso, sea este administrativo -como en el caso de autos- o jurisdiccional, debe respetar el debido proceso legal” (énfasis añadido).

6.59 En esa línea argumentativa, esta Sala identifica, desde un análisis formal, que tanto la Resolución de Sub Intendencia N° 413-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ/SISA, como la Resolución de Intendencia N° 156-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ, han contemplado la argumentación y medios de prueba expuestos por la impugnante, advirtiéndose el cumplimiento de los requisitos referidos al cumplimiento del debido procedimiento como principio y derecho material, de los derechos de defensa y a la prueba, así como el cumplimiento de la garantía de la debida motivación.

6.60 Conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 4 de la Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional del 8 de febrero de 2022 (expediente N° 349-2021-PA/TC), toda decisión judicial debe cumplir con cuatro requisitos para que cumpla con el deber de motivación, lo que lleva a contemplarlas en su extensibilidad al ámbito administrativo del presente expediente: 1) *coherencia interna*, para comprobar que lo decidido se deriva de premisas establecidas por el órgano resolutorio en su fundamentación; 2) *justificación de las premisas externas*, que aluden al respaldo probatorio de los hechos y sobre el derecho considerado por el órgano al resolver; 3) la *suficiencia*, que refiere a que se hayan expuesto razones que sustenten lo decidido en función de los problemas relevantes determinados y necesarios para la resolución del caso; y 4) la *congruencia*, como elemento que permite establecer si las razones especiales requeridas para adoptar determinada decisión se encuentran recogidas en la resolución en concreto.

6.61 Del examen efectuado por esta Sala sobre las resoluciones emitidas en el Procedimiento Sancionador, se puede observar que estos 4 elementos pueden ser satisfactoriamente comprobados, por lo que, de manera formal y material, el debido procedimiento ha sido respetado dentro del trámite del procedimiento sancionador.

6.62 Asimismo, se corrobora, de los actuados, que ni el procedimiento inspectivo ni el sancionador, contravienen a la Constitución, a los principios del procedimiento administrativo, ni a las leyes o normas reglamentarias, además contiene los requisitos de validez del acto administrativo relacionados a la competencia, objeto o contenido, finalidad pública y procedimiento regular. Además, es necesario reiterar que, la resolución impugnada se encuentra debidamente motivada, al exponer una relación concreta y directa de los hechos probados durante el desarrollo del presente procedimiento, no verificándose la vulneración a los principios invocados por la impugnante. Por lo que, corresponde no acoger los argumentos expuestos en este extremo del recurso.

6.63 Por tales razones, se debe desestimar la nulidad deducida por la impugnante, al no evidenciarse que, en el presente procedimiento, se haya incurrido en alguna causal de nulidad contemplada en el artículo 10 del TUO de la LPAG, al haberse respetado el derecho al debido proceso administrativo de la recurrente. Por tanto, no cabe acoger este extremo del recurso.

Sobre el plazo para la extensión del Acta de Infracción

6.64 De acuerdo a las definiciones contempladas en el artículo 1 de la LGIT, la función inspectiva es la actividad que comprende el ejercicio de la vigilancia y exigencia del cumplimiento del ordenamiento sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo. En esa línea, el artículo 5 de la LGIT, contempla las facultades inspectivas que los inspectores de trabajo están investidos de autoridad para ejercer durante el desarrollo de las funciones de inspección. Por ello, el numeral 5.5²⁷ del referido artículo 5 de la LGIT, señala que los inspectores de trabajo adoptan, entre otras medidas según sea el caso, una vez finalizadas las diligencias inspectivas, el inicio del procedimiento administrativo sancionador mediante la extensión del Acta de Infracción.

6.65 Tomando en cuenta lo antes expuesto, se debe precisar que, el numeral 13.5 del artículo 13 del RLGIT señala: “Las medidas a que se refiere el numeral 5 del artículo 5 de la Ley se adoptan dentro del plazo establecido para la realización de las actuaciones de investigación o comprobatorias a que se refieren los numerales 13.3 y 13.4 del artículo 13”. Ahora, de la revisión de los numerales 13.3 y 13.4 del artículo 13 del RLGIT, se advierte que la norma dispone que las actuaciones de investigación o

comprobatorias deben realizarse dentro del plazo señalado en las ordenes de inspección, siendo el plazo máximo para su realización el de treinta (30) días hábiles, computándose desde la fecha en que se inicien las actuaciones inspectivas, y que la prórroga del plazo para el desarrollo de las actuaciones de investigación o comprobatorias, autorizada conforme a lo previsto en la Ley, se puede efectuar una sola vez y por el plazo máximo de treinta (30) días hábiles.

6.66 En ese contexto, del Acta de Infracción se advierte que el plazo otorgado para la realización de las actuaciones inspectivas de investigación fue de cuarenta y cinco (45) días hábiles. Por tanto, considerando que el cómputo del plazo se inicia desde la fecha en que se inician las actuaciones inspectivas que, según se aprecia del Acta de Infracción, éstas **iniciaron el 21 de abril de 2022, mediante visita inspectiva, finalizando el 23 de junio de 2022, con la verificación de la medida inspectiva de requerimiento**; sin embargo, los inspectores de trabajo tenían hasta el 28 de junio de 2022 para extender el plazo de realización de las actuaciones inspectivas.

6.67 Entonces, de acuerdo a lo expuesto, el numeral 13.5 del artículo 13 del RLGIT, dispone el plazo en el cual los inspectores de trabajo deben extender el Acta de Infracción, siendo este el plazo establecido para la realización de las actuaciones inspectivas; **y no un plazo perentorio para la notificación del Acta de Infracción**. Por lo tanto, no ha existido incumplimiento alguno por parte de los inspectores de trabajo sobre la obligación legal contenida en la disposición normativa antes acotada, como erróneamente alega la impugnante en su escrito que contiene su recurso de revisión, pues el Acta de Infracción fue emitida dentro del plazo establecido para las actuaciones inspectivas; esto es, dentro de los 45 días hábiles dispuestos para la realización de las actuaciones inspectivas, según la Orden de Inspección N° 213-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ.

6.68 Por otro lado, corresponde precisar que, al momento en que concluyen las actuaciones inspectivas, no existía norma expresa que señalara un plazo perentorio para la emisión y notificación del Acta de Infracción; aunado a ello, si bien el numeral 24.1²⁸ del artículo 24 del TUO de la LPAG, dispone que toda notificación debe practicarse a más tardar dentro del plazo de cinco (05) días a partir de la expedición del acto que se notifique. Es importante recalcar lo dispuesto en el artículo 15 del TUO de la LPAG que señala lo siguiente: “Los vicios incurridos en la ejecución de un acto administrativo, o en su notificación a los administrados, son independientes de su validez”, y lo consignado en el numeral 151.3 del artículo 151 del mismo cuerpo legal que precisa: “El vencimiento del plazo para cumplir un acto o cargo a la Administración, no exime de sus obligaciones establecidas atendiendo al orden público. La actuación administrativa fuera de término no queda afectada de nulidad, salvo que la ley expresamente así lo disponga por la naturaleza perentoria del plazo”.

6.69 Por lo tanto, la inobservancia del plazo legal no impide que las autoridades competentes, que están a cargo del trámite del procedimiento administrativo sancionador, realicen las actuaciones que sean necesarias, a efectos que se proceda con la notificación del Acta de Infracción; máxime si la LGIT y el RLGIT, no disponen como consecuencia jurídica la nulidad del acto administrativo por efectuar actuaciones fuera del plazo legal. Por ende, todos los argumentos dirigidos en este extremo deben ser desestimados.

VII. INFORMACIÓN ADICIONAL

7.1 Finalmente, a título informativo se señala que, conforme fluye del expediente remitido, las multas subsistentes como resultado del procedimiento administrativo sancionador serían las que corresponden a las siguientes infracciones:

N°	Materia	Conducta Infractora	Tipificación Legal y Clasificación
1	Relaciones Laborales	No asignarles función alguna, vulnerando la dignidad de los recurrentes, lo que constituye un acto de hostilidad.	Numeral 25.14 del artículo 25 del RLGIT. MUY GRAVE

N°	Materia	Conducta Infractora	Tipificación Legal y Clasificación
2	Labor inspectiva	No cumplir con la medida inspectiva de requerimiento notificada en casilla electrónica el 25 de mayo de 2022.	Numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT. MUY GRAVE

7.2 Cabe precisar que este detalle se provee a título informativo y cualquier error de hecho o de 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.

VIII. PRECEDENTE DE OBSERVANCIA OBLIGATORIA

8.1 De conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, concordante con el numeral 1 del artículo VI del Título Preliminar del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, y el último párrafo del artículo 2, el literal b) del artículo 3 y el artículo 22 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR, la Sala Plena del Tribunal de Fiscalización Laboral tiene la facultad de aprobar, modificar o dejar sin efecto los precedentes de observancia obligatoria.

8.2 En tal sentido, atendiendo a la vulneración de la dignidad de los trabajadores, al no haberles asignado ocupación efectiva, lo que constituye un acto de hostilidad, la Sala Plena del Tribunal de Fiscalización Laboral, por unanimidad, considera relevante que los criterios contenidos en los fundamentos **6.28, 6.31 y 6.34** de la presente resolución, sean declarados precedentes administrativos de observancia obligatoria para todas las entidades conformantes del Sistema de Inspección del Trabajo.

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 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 SAN MARTIN CONTRATISTAS GENERALES S.A., en contra de la Resolución de Intendencia N° 156-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ, de fecha 12 de octubre de 2022, emitida por la Intendencia Regional de Cajamarca, dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 282-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

Segundo.- CONFIRMAR la Resolución de Intendencia N° 156-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ, en todos sus extremos.

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

Cuarto.- ESTABLECER, por unanimidad, como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos **6.28, 6.31 y 6.34** de la presente resolución, de conformidad con el literal b) del artículo 3 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 004-2017-TR.

Quinto.- PRECISAR que los precedentes administrativos de observancia obligatoria antes mencionados, deben ser cumplidos por todas las entidades del Sistema de Inspección del Trabajo a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial “El Peruano”, de conformidad con lo establecido

en el segundo párrafo del artículo 23 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral.

Sexto.- Notificar la presente resolución a SAN MARTIN CONTRATISTAS GENERALES S.A., y a la Intendencia Regional de Cajamarca, para sus efectos y fines pertinentes.

Séptimo.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" y en el portal institucional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL (www.gob.pe/sunafil), de conformidad con el artículo 23 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2017-TR.

Regístrese, comuníquese y publíquese,

DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI
Presidenta

LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS
Vocal Titular

MANUEL GONZALO DE LAMA LAURA
Vocal Titular

Vocal ponente: DESIRÉE ORSINI

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

² Notificada a la impugnante el 17 de octubre de 2022.

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, **Artículo 15. Tribunal de Fiscalización Laboral**

El Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia. El Tribunal constituye última instancia administrativa en los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión. Expide resoluciones que constituyen precedentes de observancia obligatoria que interpretan de modo expreso y con carácter general el sentido de la legislación bajo su competencia. (...)"

⁵ "Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo

Artículo 41.- Atribución de competencias sancionadoras
(...)

El Tribunal de Fiscalización Laboral resuelve, con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los procedimientos sancionadores en los que se interponga recurso de revisión. Las causales para su admisión se establecen en el reglamento.

El pronunciamiento en segunda instancia o el expedido por el Tribunal de Fiscalización Laboral, según corresponda, agotan con su pronunciamiento la vía administrativa."

⁶ "Decreto Supremo N° 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."

⁷ "Decreto Supremo N° 004-2017-TR. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral

Artículo 2.- Sobre el Tribunal

El Tribunal es un órgano colegiado que resuelve, con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los procedimientos sancionadores en los que proceda la interposición del recurso de revisión, según lo establecido en la Ley y el presente Reglamento. Sus resoluciones ponen fin a la vía administrativa. El Tribunal tiene independencia técnica en la emisión de sus resoluciones y pronunciamientos, no estando sometido a mandato imperativo alguno.

Los pronunciamientos que así se determinen en Sala Plena del Tribunal constituyen precedentes administrativos de observancia obligatoria para todas las entidades conformantes del Sistema."

⁸ Artículo 14 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N°004-2017-TR.

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 BOZA PRO, Guillermo. Lecciones de Derecho del Trabajo. 1ra. Edición. Lima. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. 2011, pp. 129,130.

¹¹ TOYAMA, Jorge. El derecho individual del trabajo en el Perú, un enfoque teórico-práctico. Gaceta Jurídica, Lima, 2015, p. 251.

¹² TOYAMA, Jorge. El derecho individual del trabajo en el Perú, un enfoque teórico-práctico. Gaceta Jurídica, Lima, 2015, p. 251.

¹³ Blancas Bustamante C. (2007). El acoso moral en la relación de trabajo (1. ed.). Palestra Ed.

¹⁴ Casación Laboral N° 25294-2018 LIMA NORTE.

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

¹⁶ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. El Derecho del Trabajo en la Futura Constitución. Derecho PUCP. p. 101.

¹⁷ GRISOLIA, J. Derecho del trabajo y de la seguridad social. Buenos Aires: Lexis Nexis. p. 663.

¹⁸ Guanche, Alberto. El derecho del trabajador a la ocupación efectiva. Civitas. Madrid, 1993, p. 36.

¹⁹ Guanche, Alberto. El derecho del trabajador a la ocupación efectiva. Civitas. Madrid, 1993, p. 34 y 35.

²⁰ "TUO de la LPAG, Artículo 10.- Causales de nulidad

Son vicios 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. (...)"

²¹ Principio de buena fe procedimental regulado en el numeral 1.8 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG.

²² "LGIT, Artículo 36.- Infracciones a la labor inspectiva:

Son infracciones a la labor inspectiva las acciones u omisiones de los sujetos obligados, sus representantes, personas dependientes o de su ámbito organizativo, sean o no trabajadores, contrarias al deber de colaboración de los sujetos inspeccionados por los Supervisores Inspectores, Inspectores del Trabajo o Inspectores Auxiliares, establecidas en la presente Ley y su Reglamento. Tales infracciones pueden consistir en:

1. La negativa injustificada o el impedimento a que se realice una inspección en un centro de trabajo o en determinadas áreas del mismo, efectuado por el empleador, su representante o dependientes, trabajadores o no de la empresa, por órdenes o directivas de aquél. El impedimento puede ser directo o indirecto, perjudicando o dilatando la labor del Inspector del Trabajo de manera tal que no permita el cumplimiento de la fiscalización, o negándose a prestarle el apoyo necesario. Constituye acto de obstrucción, obstaculizar la participación del trabajador o su representante o de los trabajadores o la organización sindical.

2. El abandono de la diligencia inspectiva, que se produce cuando alguna de las partes, luego de iniciada ésta, deja el lugar de la diligencia.

3. La inasistencia a la diligencia, cuando las partes hayan sido debidamente citadas, por el Inspector del Trabajo o la Autoridad Administrativa de Trabajo y éstas no concurren".

²³ Fund. Jur. N° 3.3.

²⁴ Fund. Jur. N° 19.

²⁵ Morón Urbina, Juan Carlos. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Novena Edición. Lima: Gaceta Jurídica S.A. 2011, pp.729-730.

²⁶ "LGIT, Artículo 5.- Facultades inspectivas

En el desarrollo de las funciones de inspección, los inspectores de trabajo que estén debidamente acreditados, están investidos de autoridad y facultados para: (...)

5. Adoptar, en su caso, una vez finalizadas las diligencias inspectivas, cualesquiera de las siguientes medidas: (...)

5.3 Requerir al sujeto responsable para que, en un plazo determinado, adopte medidas en orden al cumplimiento de la normativa del orden sociolaboral, incluso con su justificación ante el inspector que ha realizado el requerimiento.

²⁷ "LGIT, Artículo 5.- Facultades inspectivas

En el desarrollo de las funciones de inspección, los inspectores de trabajo que estén debidamente acreditados, están investidos de autoridad y facultados para: (...)

5.5 Iniciar el procedimiento sancionador mediante la extensión de actas de infracción o de infracción por obstrucción a la labor inspectiva. (...)"

²⁸ "TUO de la LPAG, Artículo 24.- Plazo y contenido para efectuar la notificación

24.1 Toda notificación deberá practicarse a más tardar dentro del plazo de cinco (5) días, a partir de la expedición del acto que se notifique, y deberá contener:

(...)"