

**TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL**  
**SALA PLENA****RESOLUCIÓN DE SALA PLENA**  
**N° 005-2024-SUNAFIL/TFL**

**EXPEDIENTE** : 036-2022-SUNAFIL/IRE-TAC  
**SANCIONADOR**  
**PROCEDENCIA** : INTENDENCIA REGIONAL DE TACNA  
**IMPUGNANTE** : FERREYROS SOCIEDAD ANÓNIMA  
**ACTO IMPUGNADO** : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 116-2022-SUNAFIL/IRE-TAC  
**MATERIA** : RELACIONES LABORALES

**Sumilla:** Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por **FERREYROS SOCIEDAD ANONIMA**, en contra la Resolución de Intendencia N°116-2022-SUNAFIL/IRE-TAC de fecha 19 de octubre de 2022. Se **ESTABLECE** como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos **6.33, 6.34, 6.35, 6.38, 6.39 y 6.40** de la presente resolución, referidos al principio de razonabilidad en la verificación del acto de hostilidad contenido en el inciso c) del artículo 30° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003- 97-TR.

Lima, 23 de abril de 2024

**VISTO:** El recurso de revisión interpuesto por **FERREYROS SOCIEDAD ANONIMA** (en adelante, **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 116-2022-SUNAFIL/IRE-TAC, de fecha 19 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° 977-2021-SUNAFIL/IRE-TAC, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral<sup>1</sup>, que culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 024-2022-SUNAFIL/IRE-TAC (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión, de dos (02) infracciones muy graves en materia de relaciones laborales, por actos de hostilidad por el traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio; y por cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales por ocupación efectiva de trabajo; en merito a la denuncia realizada por el trabajador José Antonio Alcántara Sáenz.

**1.2.** Mediante Imputación de Cargos N° 041-2022-SUNAFIL/IRE-TAC/SIAI-IC, de fecha 18 de febrero de 2022, notificado el 21 de febrero de 2022, se dio inicio a la etapa instructiva, remitiéndose el Acta de Infracción y otorgándose un plazo de cinco (5) días hábiles para la presentación de los descargos, de conformidad con lo señalado en el literal e) del 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° 085-2022-SUNAFIL/IRE-TAC/SIAI-IFI, de fecha 04 de marzo 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 Sanción de la Intendencia Regional de Tacna, la que mediante la Resolución de Sub Intendencia N° 0366-2022-

SUNAFIL/IRE.TAC/SISA, de fecha 05 de agosto de 2022, notificada el 08 de agosto 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 por actos de hostilidad, por el traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios con el propósito de ocasionarle perjuicio, respecto de un trabajador, tipificada en el numeral 25.14 del artículo 25 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 12,098.00 soles.

- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales: ocupación efectiva de trabajo, respecto de un (01) trabajador, tipificada en el numeral 25.14 del artículo 25 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 12,098.00 soles.

**1.4.** Con fecha 26 de agosto de 2022, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 0366-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SISA, argumentando lo siguiente:

i. El recurrente señala que se ha vulnerado el principio de presunción de veracidad, en vista que, no existen pruebas que evidencie la comisión de la infracción, ya que no ha sido demostrado con documentos objetivos e idóneos cada imputación realizada por la Autoridad Administrativa, pese a que se demostró las razones objetivas del porque se realizó el traslado, debiéndose presumir lo declarado en los documentos ofrecidos por la Empresa, correspondiendo al inspector solicitar la información y documentación adecuada para determinar si se ha producido infracción.

ii. Agrega que la resolución impugnada no cumple con la debida motivación, pues en vez de comprobar y analizar la información brindada por la empresa lo único que indica la Autoridad Sancionadora en su resolución es brindar una opinión personalísima, sin analizar los medios probatorios aportados por la empresa sino únicamente fundamenta y sanciona en base a argumentos subjetivos.

iii. Argumenta que, respecto a la habitualidad de las labores, el señor Alcántara ha tenido varios traslados previos al traslado a Toquepala materia del presente reclamo, que son parte de las condiciones de trabajo de contratación, debido a las necesidades de la empresa por contar con diferentes operaciones y/o unidades mineras a nivel nacional, habiéndose inclusive iniciado en la Operación Minera Cerro Verde y luego se trasladó a la Operación Minera Las Bambas, no existiendo queja o reclamo por parte del trabajador, incluso sus labores se iniciaron en una ciudad diferente al lugar en que reside (Cajamarca), debiéndose tomar en cuenta que por la propagación del Covid-19, la Operación Minera Las Bambas redujo el número de personas a destacar en sus instalaciones, solo trasladando al personal crítico (mínimo e indispensable), no encontrándose considerado en dicho personal al señor Alcántara, por lo que, se le concedió licencia con goce de haber, exonerándolo de compensar dicha licencia, para posterior trasladarlo la Operación Toquepala, en atención a la necesidad de recursos humanos, a lo cual el trabajador dio su conformidad, no existiendo queja o reclamo de por medio, ejerciéndola facultad el ius variandi dentro de los márgenes de razonabilidad y en base a las necesidades de empresa.

iv. Alega que, respecto al traslado, se realizó en el marco de la razonabilidad, en vista que, el señor Alcántara dejó de prestar servicios en la operación de las Bambas a consecuencia del Covid-19, solo desplazando al personal, crítico, mínimo e indispensable para el funcionamiento de la operación, siendo que, el Tribunal de Fiscalización Laboral en el expediente 106-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, determinó que el cambio de sede no constituye un acto de hostilidad si responde a criterios de organizaciones implementados como consecuencia del Covid-19, cumpliendo con el pago al trabajador los gatos de alimentos y hospedaje, no existiendo omisión por parte de la Empresa.

v. Señala que, respecto al perjuicio, no se ha evaluado toda la información proporcionada, ya que en

las actuaciones inspectivas se explicó el motivo por el cual el trabajador decidió comprar de manera unilateral el respectivo pasaje, siendo que, el trabajador compro su pasaje aéreo desde Cajamarca a Arequipa, sin seguir el procedimiento para la compra de boletos aéreos, pese a ello, se hizo la excepción en este caso y se reembolso al trabajador el costo del pasaje, por lo que, la Autoridad Sancionadora no puede indicar que no se brindó las condiciones para el traslado del trabajador cuando, en efecto, el trabajador hizo caso omisión al procedimiento interno: solicitando el respectivo reembolso tanto de, así también, se tiene corroborado que la empresa ha pagado la alimentación y el hospedaje, cuando correspondía, en la fecha que el señor Alcántara fue a la Operación Toquepala, no existiendo perjuicio económico, no existiendo una motivación fundada en derecho ni en base a hechos probados.

vi. Manifiesta que, respecto a la licencia otorgada al trabajador, la Autoridad Sancionadora realiza una interpretación extensiva del Decreto de Urgencia N° 029-2020, pues según la norma, la medida puede efectuarse durante la vigencia de la declaratoria del estado de emergencia nacional, vigente hasta el 1 de junio de 2022, no indicando argumentos por la cual la medida por la empresa no resulta razonable, siendo que, la premisa que el trabajador fue reemplazado únicamente porque se verificó que los técnicos mecánicos, se encuentra alejada de la realidad, no habiéndose solicitado los perfiles de los puestos de los trabajadores que ingresaron a la Operación Las Bambas y los comparo con el del señor Alcántara, más un, tomando en cuenta que dicho trabajador no era considerado como personal crítico, por ello se le otorgo una licencia con goce de haber no compensable con la finalidad de preservar su puesto de trabajo, percibiendo su remuneración mensual, sin que tenga obligación de devolverlo, como establece las normas por el Estado en el estado de emergencia.

vii. Indica que, respecto a la afectación económica, no existe la misma porque hay determinados conceptos que solo se pagan si es que se realiza trabajo efectivo, por ello, en caso no exista trabajo efectivo la empresa no se encuentra obligada a realizar dicho pago, como sucede en el presente caso, razonamiento que no va en contra de ninguna norma laboral vigente, careciendo de lógica otorgar bono a un trabajador que no ha laborado efectivamente.

viii. Afirma que, respecto a la configuración de perjuicio moral, no se brinda mayor alcance ni desarrollo alguno, habiéndose demostrado que el traslado fue sustentado en la facultad del poder de dirección de la empresa y dentro de los márgenes de razonabilidad, pues se refiere que se ha vulnerado los sentimientos del trabajador, sin que exista siquiera una pericia psicológica evidenciar el estado emocional del señor Alcántara.

ix. Añade que, se debió tener en cuenta el Oficio Circular N° 38-2008-MTPE, inobservando el principio de non bis in ídem, pues es evidente que, por un mismo supuesto, se pretende sancionar múltiples multas y bajo un mismo fundamento y mismos hechos.

1.5. Mediante Resolución de Intendencia N° 116-2022-SUNAFIL/IRE-TAC, de fecha 19 de octubre de 2022<sup>2</sup>, la Intendencia Regional de Tacna declara infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, por considerar los siguientes puntos:

i. En el presente caso, indica que, de acuerdo con la primacía de la realidad, en caso de discordancia, entre los hechos constatados y los hechos reflejados en los documentos formales debe siempre privilegiarse los hechos constatados. Situación que, ha sucedido en el presente procedimiento, debido a que el inspector ha constatado que se configuró actos de hostilidad en contra del trabajador, José Antonio Alcántara Sáenz; no evidenciando vulneración alguna al principio que se alega.

ii. Asimismo, la Intendencia señala que se ha efectuado la evaluación y valoración de todos los medios probatorios presentados por la impugnante y obrantes en las actuaciones inspectivas, sobre lo concerniente a las infracciones imputadas, las cuales se han detallado en cuadros resúmenes tanto en el informe final de instrucción y en la resolución impugnada; y que con estos medios

probatorios presentados no se ha logrado rebatir las infracciones que se le atribuyen al administrado. Por lo que, no se advierte vulneración el principio a la debida motivación.

iii. En ese sentido, durante las actuaciones inspectivas, el inspector comisionado dejó constancia en el Acta de Infracción que el trabajador afectado fue trasladado a lugar distinto en el que presta habitualmente servicios, con el propósito de causarle perjuicio, así como el otorgamiento de licencia con goce remuneración por un lapso prolongado sin justificación objetiva, siendo que, dichos hechos constatados merecen fe y prevalecen sobre documentos o acuerdos formales.

iv. Así, respecto de la aplicación del *ius variandi*, la Intendencia indica que pese a que, el apelante justifica su decisión básicamente bajo el argumento que, el trabajador afectado no se encontraba considerado dentro de la nómina de personal indispensable, de la revisión de los actuados obrantes en el expediente electrónico, no se evidencia documentación del apelante, comunicando a los trabajadores, organización sindical y Autoridad Administrativa de Trabajo, el número y ocupación consideradas indispensables; careciendo de sustento legal, en vista que, durante el sequito de las actuaciones inspectivas y procedimiento sancionador, no se ha logrado acreditar la condición de indispensable de la posición TÉCNICO MECÁNICO durante el periodo 2020 y 2021. Sin embargo, pese a que no se evidencia la formalidad establecida por la normativa vigente para la identificación del personal indispensable, el apelante dispuso el desplazamiento de personal en la Operación Minera Las Bambas, tal como también fue constatado por el inspector actuante en el Acta de Infracción en el numeral 4.7.

v. Por ello, el hecho de que el trabajador denunciante fue cambiado a la Operación Minera Toquepala (Tacna), lugar distinto y alejado donde realizaba sus labores habitualmente, esto es Operación Minera Las Bambas (Apurímac), según "CONTRATO DE TRABAJO SUJETO A MODALIDAD POR OBRA DETERMINADA O SERVICIO ESPECÍFICO" obrante a folio 98 y reverso a 100 del expediente inspectivo, sin justificación objetiva de tal decisión, constituye un supuesto de ejercicio abusivo del *ius variandi*.

vi. Por tanto, concluye que comparte las conclusiones arribadas por las Autoridades de primera instancia, pues habría acreditado que la decisión del impugnante de trasladar al trabajador afectado, así como otorgarle licencia con goce de remuneraciones durante el periodo de agosto de 2020 a marzo de 2021, sin justificar tal decisión de manera objetiva, constituye precisamente el elemento subjetivo que caracteriza a la hostilidad.

vii. Sobre la Resolución N° 106-2022-SUNAFIL/TFL Primera Sala, se indica que esta versa sobre un caso que no es de igual condición al presente, y no tiene la condición de precedente administrativo de carácter vinculante, careciendo de sustento los argumentos esbozados en este extremo.

viii. Finalmente, indica que no existiendo vulneración a los principios que se alegan, desestima lo alegado en este extremo, y confirma la resolución apelada.

1.6. Con fecha 10 de noviembre de 2022, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Tacna, el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 116-2022-SUNAFIL/IRE-TAC.

1.7. La Intendencia Regional de Tacna admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante MEMORANDUM-000752-2022-SUNAFIL/IRE-TAC, recibido el 14 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° 29981<sup>3</sup>, 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° 29981<sup>4</sup>, en concordancia con el artículo 41 de la Ley

General de Inspección del Trabajo<sup>5</sup> (en adelante, **LGIT**), el artículo 17 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR<sup>6</sup>, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR<sup>7</sup> (en adelante, **el Reglamento del Tribunal**), el Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión, constituyéndose en última instancia administrativa.

### III. DEL RECURSO DE REVISIÓN

3.1. El artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley de N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, **TUO de la LPAG**), establece que frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede la contradicción en la vía administrativa mediante recursos impugnativos, identificándose dentro de éstos al recurso de revisión, entre otros. A diferencia de los otros recursos establecidos en dicha Ley, para su interposición, el legislador debe de otorgarle esta facultad al administrado mediante una ley o decreto legislativo específico, siéndole aplicable los términos generales para los recursos impugnativos, esto es, que el término de su interposición y el plazo para su resolución -en días hábiles- es de quince (15) y treinta (30) días, respectivamente.

3.2. Así, el artículo 49 de la LGIT, 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"<sup>8</sup>.

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 FERREYROS SOCIEDAD ANÓNIMA.

4.1. De la revisión de los actuados, se ha identificado que FERREYROS SOCIEDAD ANÓNIMA, presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 116-2022- SUNAFIL/IRE-TAC, que confirmó la sanción impuesta de S/ 24,196.00, por la comisión de dos (02) infracciones MUY GRAVES en materia de relaciones

laborales, tipificadas 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 24 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 FERREYROS SOCIEDAD ANÓNIMA.

### V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 10 de noviembre de 2022, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 116-2022-SUNAFIL/IRE-TAC, señalando lo siguiente:

i. Indica que se han inaplicado los artículos 30° y 35° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR, que regula las opciones que tiene un trabajador para accionar judicialmente luego de haber concluido el procedimiento interno de cese de actos de hostilidad con su empleador. Que, el trabajador denunciante en ningún momento inició un procedimiento de cese de actos de hostilidad como lo prevé la norma, el cual debería ser analizado por el órgano judicial de estimarlo conveniente. Además, la ausencia de dicha imputación imposibilita la presentación de una demanda judicial, y, por ende, también supletoriamente el inicio de un procedimiento administrativo sancionador, por lo que conllevaría que se ordene el cierre del expediente.

ii. Alega vulneración al debido procedimiento y a la debida motivación de las resoluciones judiciales, consagrado en el inciso 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, el artículo 122°, el inciso 1.2. del artículo 1° y el artículo 6 del Decreto Supremo N°004-2019-JUS, pues no se ha establecido el sustento fáctico y probatorio que acredite la comisión de las infracciones imputadas.

iii. Sostiene que no se ha precisado en absoluto la manera en que se habría configurado la intención de causar un perjuicio al trabajador.

iv. Indica que no existe perjuicio económico, pues cumplió con sus obligaciones vinculadas al traslado de un trabajador e incluso si hubieran podido ser consideradas infracciones, las mismas fueron subsanadas antes del inicio del procedimiento sancionador e incluso antes del conocimiento de inspección.

v. Expone que, en virtud del principio de licitud, el superior debe presumir que los administrados hemos actuado apegados a nuestros deberes mientras que no cuenten con evidencia contraria, y se debería aplicar el principio de verdad material.

vi. Que, la resolución materia de revisión ha sido emitida sin analizar los antecedentes del procedimiento y sin revisar los medios probatorios ofrecidos por su parte, así como sin valorarlos adecuadamente.

vii. Alega que no se ha establecido ni motivado el por qué considera que estas supuestas infracciones cumplen con la tipificación necesaria para la aplicación de la multa pues no existe ninguna norma con rango legal que regule considerar los actos de hostilidad como dos infracciones diferentes, y que el subintendente ha pretendido aplicar extensivamente dos multas a pesar de que dicha infracción debe ser corroborada como un solo acto de hostilidad.

viii. Cuestiona la imposición de 2 multas administrativas por actos de hostilidad cuando la norma sancionable no regula dicha división y la Ley General de inspecciones, tampoco lo hace y ninguna otra norma con rango de ley, configurándose una vulneración al principio de tipicidad.

### VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

#### Sobre la supuesta vulneración al debido procedimiento

6.1 Como parte de los alegatos del recurso de revisión, esta Sala ha identificado que la impugnante cuestiona en una presunta vulneración al debido procedimiento<sup>9</sup>, en la medida que se ha infringido la debida motivación de las resoluciones judiciales y no se han valorados los documentos presentados por su parte. Por ende,

corresponde en primer término, emitir pronunciamiento sobre esta causal, dado los efectos nulificantes que posee en caso de advertirse su inobservancia en el presente procedimiento administrativo.

**6.2** El debido procedimiento exige la debida motivación del acto administrativo, entendido como una garantía que tienen los administrados de exponer sus argumentos, ofrecer y actuar pruebas, que deberán ser tenidas en cuenta por la autoridad administrativa al decidir, para que esa decisión sea conforme a derecho.

**6.3** En ese contexto, se establece como uno de los elementos esenciales que rigen el ejercicio de la potestad sancionadora administrativa<sup>10</sup>, el atribuir a la autoridad que emite el acto administrativo la obligación de sujetarse al procedimiento establecido y de respetar las garantías consustanciales a todo procedimiento administrativo.

**6.4** Sobre el particular, 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 por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo debidamente fundada en hechos y en derecho".

**6.5** Por su parte, el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG precisa, como integrante del principio del derecho al debido procedimiento administrativo, el "obtener una decisión motivada, fundada en derecho". El principio al debido procedimiento tiene como uno de los elementos esenciales que rigen el ejercicio de la potestad sancionadora administrativa<sup>11</sup>, el atribuir a la autoridad que emite el acto administrativo la obligación de sujetarse al procedimiento establecido y a respetar las garantías consustanciales a todo procedimiento administrativo, dentro del cual se encuentra el deber de motivación de los actos administrativos.

**6.6** Conforme a lo establecido en el numeral 4 del artículo 3 del TUO de la LPAG, "El acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico", motivación que 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 las anteriores justifican el acto adoptado, tal y como lo establece el artículo 6 del TUO de la LPAG. Asimismo, el contenido del acto administrativo mencionado, como requisito de validez, implica que aquel deba comprender todas las cuestiones de hecho y derecho planteadas por los administrados tal y como lo prescribe el numeral 5.4 del artículo 5 del TUO de la LPAG.

**6.7** En esa línea argumentativa, esta Sala identifica, desde un análisis formal, que tanto la Resolución de Sub Intendencia N° 0366-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SISA, como la Resolución de Intendencia N° 116-2022-SUNAFIL/IRE-TAC, han contemplado la argumentación y medios de prueba expuestas 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.

**6.8** Conforme con el fundamento jurídico 4 de la Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional del 8 de febrero de 2022 (expediente 349-2021-PA7TC), 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.

**6.9** 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. Por ende, se debe desestimar los argumentos referidos a cuestionar este extremo.

**6.10** En conclusión, la nulidad alegada por la impugnante no debe ser acogida al no evidenciarse que se haya incurrido en alguna causal de nulidad contemplada en el artículo 10 del TUO de la LPAG. Por tales razones, no corresponde amparar los argumentos expuestos en este extremo.

Sobre el principio de razonabilidad y los actos de hostilidad contenidos en los incisos c y g del artículo 30 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97- TR

**6.11** Previamente a los alegatos que nos ocupan, esta Sala considera pertinente exponer ciertas consideraciones sobre la configuración del acto de hostilidad, y cómo a través de su comisión, se afecta la dignidad del trabajador. Ello, en aras de identificar si-en el presente caso- han concurrido las infracciones que se sancionan.

**6.12** Nuestro ordenamiento jurídico otorga primacía a la dignidad de la persona humana, toda vez que el artículo 1 de la Constitución Política del Perú de 1993 consagra que "la defensa de la persona humana y el respeto a su dignidad son el fin supremo de la sociedad y el Estado". Asimismo, en el ámbito laboral, el artículo 23 de la mencionada norma suprema establece que: "ninguna relación puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador".

**6.13** Además, el artículo 22 de la mencionada norma suprema dispone que: "el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona".

**6.14** El artículo 9 del TUO del Decreto Legislativo N° 728 "Ley de Productividad y Competitividad Laboral", aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (en lo sucesivo, **TUO LPCL**), establece que: "Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador (...)"

**6.15** Respecto al *ius variandi* visto como un componente de la facultad directrix, 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<sup>12</sup>.

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

**6.17** Entre los actos de hostilidad equiparable al despido se encuentra el regulado en el inciso c y g del artículo 30 del TUO de la LPCL: "c) El traslado del trabajador a lugar

distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio; (...) g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador” (énfasis añadido).

**6.18** Por su parte, el artículo 33 de la LGIT, señala que son infracciones administrativas en materias de relaciones laborales, los incumplimientos de las disposiciones legales y convencionales de trabajo, individuales y colectivas, colocación, fomento del empleo y modalidades formativas, mediante la acción u omisión de los distintos sujetos responsables.

**6.19** 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 posible de sanción económica.

**6.20** Al respecto, es pertinente tener en cuenta que, si bien toda relación laboral supone para el trabajador el cumplimiento de obligaciones y para el empleador, el derecho a normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes y sancionar la falta de acatamiento de las mismas, lo cual es traducido como el poder de dirección; empero, éste como cualquier otro derecho no es absoluto y arbitrario, sino que debe practicarse de acuerdo a ciertos parámetros, los cuales son: a) **la sujeción a la ley** (la Constitución, normas jurídicas y reglamentarias) y, b) **el principio de razonabilidad** que lo limita de tomar decisiones arbitrarias. Se trata, por tanto, de la comparación de dos intensidades o grados en la afectación de un derecho fundamental y de la legitimidad de la medida acatada en uso del poder de dirección. De esta manera, se advierte que todo acto de hostilidad implica un uso desmedido de la facultad de dirección, al cual se encuentra sujeto el trabajador, por la relación de subordinación-dependencia existente en el contrato laboral.

**6.21** 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 siguiente<sup>13</sup>:

“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).

**6.22** A propósito del concepto de razonabilidad, el Tribunal Constitucional lo ha definido como sigue<sup>14</sup>:

“Por virtud del principio de razonabilidad se exige que la medida restrictiva se justifique en la necesidad de preservar, proteger o promover un fin constitucionalmente valioso. Es la protección de fines constitucionalmente relevantes la que, en efecto, justifica una intervención estatal en el seno de los derechos fundamentales. Desde esta perspectiva, la restricción de un derecho fundamental satisface el principio de razonabilidad cada vez que esta persiga garantizar un fin legítimo y, además, de rango constitucional” (énfasis añadido).

**6.23** Dentro de este contexto normativo, jurisprudencial y doctrinal analizaremos los actos de hostilización atribuidos a la impugnante, los cuales son: i) *por el traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios con el propósito de ocasionarle perjuicio y, ii) por cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales: ocupación efectiva de trabajo.* Para ello, recurriremos a lo actuado en sede inspectiva y en el procedimiento sancionador, a efectos de determinar dicha imputación, respecto del trabajador José Antonio Alcántara Sáenz.

**6.24** Al respecto, se tiene que, desde el inicio de la relación laboral el 16 de mayo de 2014, el trabajador desarrolló las labores de *Técnico Mecánico* en la Unidad Minera Las Bambas ubicada en Apurímac. Asimismo,

los inspectores comisionados dejaron constancia en los hechos constatados del Acta de Infracción, lo siguiente:

- De la constatación en la planilla electrónica en el reporte R07 de los Motivos de la Suspensión de labores de la empresa inspeccionado, el trabajador tuvo licencia de haber de julio de 2020 a marzo de 2021.

- Con fecha de 30 de junio de 2020, la empresa envía un correo electrónico al trabajador comunicándole que estaría bajo la modalidad de licencia con goce de haber desde el 01 de julio al 30 de setiembre de 2020.

- Con fecha 02 de julio de 2020, el trabajador presenta carta a su empleador solicitando reincorporarse a su centro de trabajo y acompaña un certificado de buena salud.

- Con fecha 29 de setiembre de 2020, la empresa envía un correo al trabajador en el cual comunica la ampliación de la licencia con goce hasta el 31 de octubre de 2020.

- Con fecha 31 de octubre de 2020, se envía un correo al trabajador ampliando la licencia con goce hasta el 30 de noviembre de 2020.

- Con fecha 30 de noviembre de 2020, se envía un correo al trabajador ampliando la licencia con goce hasta el 31 de diciembre de 2020.

- Con fecha 31 de diciembre de 2020, se envía un correo al trabajador ampliando la licencia con goce hasta el 31 de enero de 2021.

- Con fecha 31 de enero de 2021, se envía un correo al trabajador ampliando la licencia con goce hasta el 28 de febrero de 2021.

- Con fecha 28 de febrero de 2021, se envía un correo al trabajador ampliando la licencia con goce hasta el 31 de marzo de 2021.

- Que, de lo constatado en las boletas de remuneración, el trabajador recibía un bono por el proyecto Las Bambas cuyo monto variaba y se otorgaba cuando realizaba trabajo presencial, y que en los meses en los que se le otorgó licencia con goce de haber de julio de 2020 a marzo de 2021, el trabajador no percibió dicho bono.

- Adicionalmente, se detalla en el numeral 4.17 del Acta de Infracción, que fueron desplazados nuevo personal Técnico Mecánico a la Unidad Minera Las Bambas desde agosto del 2020 a marzo de 2021, como se aprecia en el siguiente recuadro:

Agosto del 2020				
46931612	MARICHIN	FRISANCHO	WILLIAMS	TÉCNICO MECÁNICO
70843647	GUERRA	HUAMAN	DEVIDS	TÉCNICO MECÁNICO
Octubre del 2020				
42051808	SIFUENTES	MONTOYA	JIMMY FERNANDO	TÉCNICO MECÁNICO
Enero 2021				
41129780	MAMANI	HUARCA	HERNAN	TÉCNICO MECÁNICO
Marzo del 2021				
42982133	MUÑOZ	CAMPOMANES	WILLIAM	TÉCNICO MECÁNICO
45038092	MANANI	CONTRERAS	JOSE ANTONIO	TÉCNICO MECÁNICO

- Con fecha 05 de marzo de 2021, se le comunica al trabajador que será trasladado a la Operación Minera Toquepala ubicada en Tacna.

- Con fecha 10 de marzo de 2021, se envía un correo electrónico al trabajador en la que se adjunta documentos para que sea llenado con la finalidad de subir a la Operación Minera Toquepala.

- Con fecha 11 de marzo de 2021, el trabajador envía un correo a José Zarate de Recurso Humanos y Ernesto Tamayo, manifestando: *“por el presente les expongo lo siguiente dada la coyuntura de COVID-19 mi residencia en la actualidad es la ciudad de Cajamarca ya que la operación anterior Bambas me proporcionaba pasajes ida y vuelta a la ciudad de Lima, lo cual dada las penosas circunstancias por las que estamos pasando mi persona no cuenta con las posibilidades económicas para poder costear un pasaje desde Arequipa a Cajamarca en cada subida y bajaba de la operación Toquepala, así como el*

*desplazamiento representa un riesgo para mi familia, compañeros de trabajo y mi persona, es por lo cual les pido tengan en consideración el costear mis pasajes como en la anterior operación dónde me venía desempeñando sin ningún inconveniente.”*

- Con fecha 12 de marzo de 2021, se le indica que se programó un examen médico ocupacional con fecha 15 de marzo de 2021.

- Con fecha 14 de marzo de 2021, se envía un correo electrónico en el que se confirma su examen médico para el 15 de marzo de 2021 a horas 07:30 am. Y en la misma fecha, el trabajador compra sus boletos aéreos por la cantidad de USD 225.60 dólares, desde la ciudad de Cajamarca a Lima y de Lima a Arequipa.

- Con fecha 15 de marzo de 2021, el trabajador pasa su examen médico ocupacional en la ciudad de Arequipa.

- Con fecha 22 de marzo de 2021, se envía un correo electrónico al trabajador en el que se comunica el proceso para la subida a la Operación Minera Toquepala en la región Tacna.

- Con fecha 25 de marzo de 2021, el trabajador envía un correo a Ernesto Tamayo Vorda y otros trabajadores de la empresa, manifestando: *“por favor considerar que mi persona está en la ciudad de Arequipa a la deriva ya que la operación Toquepala no me está brindando todo lo necesario para poder tener estadia, viáticos y pasajes, lo cual me obliga a tener que acomodarme a lo que mis posibilidades me lo permitan salir a la calle exponiéndose para poder buscar un lugar donde tomar mis alimentos que cumpla con las normas de salubridad necesarias dada la coyuntura actual trasladarme a pie para ello, estar de un hotel a otro en la casa de un amigo lo cual representa un riesgo para mi persona, compañeros de trabajo y familiares, siendo claros estos puntos que se tienen que considerar para más adelante quede asentado como prueba legal irrefutable de lo falto de consideración y facilidades para poder cumplir con establecido para desempeñar mis labores de manera segura”.*

**6.25** Conforme a lo expuesto, se considera justificado en el caso concreto, otorgar una licencia con goce de haber al trabajador en julio de 2020 por motivos de reducción del aforo en las empresas por motivos de la pandemia por la Covid-19. No obstante, conforme se aprecia en el numeral 4.17 del acta de infracción, la impugnante dispuso de nuevo personal en el cargo de “Técnico Mecánico” para la Unidad Minera Las Bambas desde agosto del 2020 a marzo de 2021, no siendo una acción razonable mantener en licencia con goce de haber al trabajador y no retornarlo a su puesto de trabajo, evidenciándose con ello una violación a su derecho a la ocupación efectiva, más aún si se ha acreditado que el puesto de trabajo del denunciante no debía ser adaptado a la figura del trabajo remoto, y que el denunciante no pertenecía a los grupos de riesgo por la Covid-19.

**6.26** 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, de por medio, en una relación laboral, está 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 de igual, o quizás de más relevancia para el trabajador que el móvil económico referido. Justamente, en función a ello, encuentra fundamento jurídico el denominado “derecho a la ocupación efectiva”.

**6.27** 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 futura<sup>15</sup>.

**6.28** 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 a este se encuentra sin prestar labor efectiva:

*“(…) si bien el acto hostil 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 actor, sino sus derechos”* (énfasis añadido).

**6.29** El profesor Blancas indica 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 trabajo (...) es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”*<sup>16</sup>.

**6.30** Nuevamente, 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 efectiva<sup>17</sup>.

**6.31** 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 de la LPCL.

**6.32** 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 a 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).

**6.33** Por otra parte, en cuanto al segundo acto hostil referido al traslado injustificado del trabajador a la Operación Minera Toquepala, se debe señalar que se ha acreditado que la impugnante no brindó las condiciones necesarias para que se produzca aquella movilidad. Tal hecho ha sido verificado al constatarse lo siguiente: i) que el trabajador tuvo que comprar sus pasajes aéreos, para que se le realice el examen médico ocupacional, el 15 de marzo de 2021; ii) el trabajador recibió de la impugnante, un primer correo electrónico, el 28 de febrero de 2021, mediante el cual se le comunicaba que su licencia con goce, fue ampliada hasta el 31 de marzo de 2021; un segundo correo electrónico, el 05 de marzo de 2021, en el cual se le comunicaba que sería trasladado a la Operación Minera Toquepala ubicada en Tacna; y, el 12 de marzo de 2021, recibe un nuevo correo en el cual se le informa que en tres (3) días será su examen médico ocupacional.

**6.34** Además, de acuerdo a lo previsto en la Normativa Interna de Rendición por gastos de viaje al interior del país

del personal técnico de la División de la Gran Minería-versión 02 (documento presentado por la impugnante durante las actuaciones inspectivas), en caso de viaje, a los trabajadores se les debía otorgar un *anticipo*, o facilitar alguna otra medida que permitiera cubrir los costos en pasajes y viáticos, de lo cual se deja constancia en el numeral 4.24 del acta de infracción. Por otro lado, es un hecho cierto que la impugnante costaba el pago de los pasajes y viáticos al trabajador cuando laboraba en la Unidad Minera Las Bambas, situación que cambió cuando fue trasladado a Unidad Minera de Toquepala. En este punto, esta Sala hace notar la intención por parte del empleador de hostilizar de forma general al trabajador, pues no explica cuál es la razón para proceder con el cambio de criterio para dejar de brindar viáticos y pasajes al trabajador.

**6.35** A su vez, el trabajador afectado estuvo en la ciudad de Arequipa, entre el 15 y el 25 de marzo de 2021, sin ningún tipo de ayuda económica para su sustento; hecho que no ha sido negado por la impugnante, quien ha pretendido justificar esta omisión con el pago posterior de los viáticos de marzo de 2021, conforme se deja constancia en el numeral 4.23 del acta de infracción; actuar que hace evidente la decisión unilateral del empleador.

**6.36** Adicionalmente, según se indica en los numerales 4.13 y 4.14 del acta de infracción, el trabajador dejó de percibir la bonificación por trabajo presencial, debido a que se encontraba, injustificadamente, con licencia remunerada, desde agosto del 2020 a marzo de 2021, lo cual, a su vez, provocó que solo percibiera las bonificaciones por cónyuge y por hijos, tal como puede apreciarse en el siguiente cuadro:

Mes	DNI	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres	Ingresos	Asignaciones	Bonificaciones
Mar-2020	44444241	ALCANTARA	SAENZ	JOSE ANTONIO	2,945.25		1000.00
Abr-2020	44444241	ALCANTARA	SAENZ	JOSE ANTONIO	2,898.21	500.00	808.33
May-2020	44444241	ALCANTARA	SAENZ	JOSE ANTONIO	3,681.90	1,000.00	503.33
Jun-2020	44444241	ALCANTARA	SAENZ	JOSE ANTONIO	2,730.00		603.33
Jul-2020	44444241	ALCANTARA	SAENZ	JOSE ANTONIO	2,730.00		1,092.20
Ago-2020	44444241	ALCANTARA	SAENZ	JOSE ANTONIO	2,730.00		206.67
Set-2020	44444241	ALCANTARA	SAENZ	JOSE ANTONIO	2,730.00		150.00
Oct-2020	44444241	ALCANTARA	SAENZ	JOSE ANTONIO	2,730.00		150.00
Nov-2020	44444241	ALCANTARA	SAENZ	JOSE ANTONIO	2,730.00		150.00
Dic-2020	44444241	ALCANTARA	SAENZ	JOSE ANTONIO	3,276.00		362.25
Ene-2021	44444241	ALCANTARA	SAENZ	JOSE ANTONIO	2,730.00		150.00
Feb-2021	44444241	ALCANTARA	SAENZ	JOSE ANTONIO	2,730.00		150.00
Mar-2021	44444241	ALCANTARA	SAENZ	JOSE ANTONIO	2,730.00		150.00

De esta manera, se acredita la existencia de otro perjuicio económico provocado al trabajador, toda vez que, al no percibir el bono por trabajo presencial, al no haberse desempeñado en su puesto de Técnico Mecánico en la Unidad Minera Las Bambas, por estar injustificadamente con una licencia con goce de haber, se le ocasionó una afectación económica.

**6.37** Sobre este punto, debemos considerar lo explicado por Carlos Blancas, en cuanto señala que:

“El ámbito geográfico en que el trabajador debe prestar sus servicios es para éste, sin duda, en la mayoría de los casos, un factor determinante al momento de celebrar el contrato de trabajo (...) el cambio de esta situación por decisión unilateral del empleador, entrañará frecuentemente, para el trabajador, dificultades personales, familiares, económicas y, a veces, hasta de salud (...) Es por ello que el traslado del lugar de trabajo, que conlleve necesariamente el cambio de residencia del trabajador, implica una modificación fundamental de las condiciones en que éste presta sus servicios, la que solo puede justificarse en situaciones excepcionales (...)”<sup>18</sup> (énfasis nuestro)

**6.38** De esta forma, para considerar como válido el traslado del trabajador debe existir una *causa objetiva* que justifique y sea razonable para que el empleador realice dicho actuar, de lo contrario, nos encontraríamos ante una afectación fundamental de la relación de trabajo, que incide en las condiciones y forma de la prestación laboral, y afecta el ámbito personal y familiar del trabajador.

**6.39** En igual sentido, al analizarse la configuración de acto hostil contenido en el inciso c) del artículo 30 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, debe evaluarse el elemento subjetivo identificado como la acción del empleador de tener como *“propósito ocasionarle perjuicio al trabajador”*, el cual 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**, si no que, por el contrario,

se ha hecho un uso abusivo del mismo, menoscabando así los derechos fundamentales de los trabajadores y denigrándolos.

**6.40** En consecuencia, se colige que aun cuando la impugnante, tiene la facultad especial de modificar, entre otros, los elementos no esenciales de una relación laboral o aquellas condiciones accesorias a la relación laboral, al amparo de su *ius variandi* que forma parte del poder de dirección, contenido en el artículo 9° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, también es cierto, que dicha acción debe enmarcarse bajo criterios de razonabilidad y objetividad, no afectando los derechos del trabajador, situación que no ha ocurrido en el caso de autos, **al no existir una causa objetiva y razonable que motive razonablemente el traslado del trabajador a un lugar distinto en el que ejecutaba sus labores**. Adicionalmente, ha quedado acreditado que dicho traslado, ocasionó al trabajador no solo un perjuicio económico, al tener que asumir los gastos de pasajes y viáticos, sino también un estado de incertidumbre, pues no contaba con todos los medios económicos básicos para solventar su bienestar y salud en la ciudad de Arequipa, entre el 15 al 25 de marzo de 2021, más aún si durante dicho periodo, se conocía públicamente de la propagación y contagio masivo que había adquirido la Covid-19. Así, a través de los indicios generados por las circunstancias en la que se sucedieron los hechos materia de controversia, de acuerdo con los medios probatorios admitidos en el proceso, los cuales se encuentran citados en los considerandos precedentes, y sobre la base de los gastos ocasionados por el traslado y la separación de su familia, esta Sala infiere el propósito de la impugnante de ocasionarle perjuicio al trabajador, en adición a no haber quedado acreditada la razonabilidad de la medida adoptada por la impugnante.

**6.41** Por otra parte, la impugnante alega que se han inaplicado los artículos 30 y 35 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, en la medida que el trabajador denunciante en ningún momento inició un procedimiento de cese de actos de hostilidad, que cuya ausencia imposibilita la presentación de una demanda judicial, y, por ende, también supletoriamente

el inicio de un procedimiento administrativo sancionador. Al respecto, corresponde señalar que conforme se ha citado en el considerando 6.18 de la presente resolución, el artículo 33 de la LGIT señala que son infracciones administrativas en materias de relaciones laborales, los incumplimientos de las disposiciones legales y convencionales de trabajo, individuales y colectivas, colocación, fomento del empleo y modalidades formativas, mediante la acción u omisión de los distintos sujetos responsables. Además, en el presente caso se han configurado actos de hostilidad en contra del trabajador, subsumiéndose dichas conductas dentro del tipo establecido en el numeral 25.14 de su artículo 25 del RLGIT. En consecuencia, no se advierte como la aplicación de los citados dispositivos supuestamente inaplicados incidiría o modificaría lo resuelto en el presente procedimiento administrativo sancionador, por lo que, deben desestimarse estos argumentos.

**6.42** Asimismo, es oportuno señalar que los artículos 16 y 47 de la LGIT, establecen que, los hechos constatados por los inspectores actuantes que se formalicen en actas de infracción, observando los requisitos que se establezcan, se presumen ciertos y merecen fe, sin perjuicio de las pruebas que en defensa de sus derechos e intereses puedan aportar los interesados que, en este caso, los argumentos esbozados por la inspeccionada no han desvirtuado la sanción impuesta; por lo que, estando a lo expuesto, se tienen por ciertos lo señalado por el inspector comisionado, toda vez que la impugnante no ha presentado medio probatorio que desestime lo señalado.

**6.43** Por lo cual, no cabe acoger este argumento expuesto en este extremo.

**Sobre la supuesta inaplicación del principio de presunción de veracidad, licitud y tipicidad por parte de las instancias previas**

**6.44** Sobre el principio de presunción de veracidad<sup>19</sup>, Morón Urbina señala que: "(...) es un principio informador de las relaciones entre la Administración y los ciudadanos, consistente en suponer por adelantado y con carácter provisorio que los administrados proceden con verdad en sus actuaciones en el procedimiento en que intervengan de modo que se invierte la carga de la prueba previa de veracidad a cargo del administrado, por la acreditación de la falsedad a cargo de la Administración en vía posterior (...)"<sup>20</sup>.

**6.45** Respecto a lo alegado por el recurrente, se debe indicar que, si bien la autoridad administrativa de trabajo debe presumir que los documentos y declaraciones formulados por los administrados, responden a la verdad de los hechos que ellos afirman, en razón al mismo principio, se contempla que la presunción de veracidad puede ser derrotada por la actividad probatoria de la administración y, a juicio de esta Sala, en este caso ello ha ocurrido. La administración ha determinado un comportamiento encuadrable en la infracción establecida en el Acta de Infracción.

**6.46** Para el presente caso, y en consulta con el expediente sujeto a análisis, en el considerando 4.35 de los Hechos Constatados del Acta de Infracción se advierte, con suficiente claridad, que el comportamiento reprochado en el sujeto inspeccionado son los actos de hostilidad por el traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios con el propósito de ocasionarle perjuicio y por cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales: ocupación efectiva de trabajo, tipificados en el numeral 25.14 del artículo 25, el mismo que no solo no se descarta con los actuados por la impugnante, sino que se confirma. Por tanto, en este caso, la presunción planteada por la sancionada ha sido rebatida por la corroboración efectuada por el personal inspectivo, debiendo desestimarse la supuesta vulneración a los principios de verdad material, licitud y tipicidad.

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

**VII. PRECEDENTE DE OBSERVANCIA OBLIGATORIA**

**7.1.** 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.

**7.2.** En tal sentido, atendiendo a la observancia del principio de razonabilidad en la verificación del acto de hostilidad contenido en el inciso c) del artículo 30° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, la Sala Plena del Tribunal de Fiscalización Laboral, por unanimidad, considera relevante que los criterios contenidos en los fundamentos **6.33, 6.34, 6.35, 6.38, 6.39 y 6.40** de la presente resolución, sean declarados precedente administrativo de observancia obligatoria para todas las entidades conformantes del Sistema de Inspección del Trabajo.

**VIII. INFORMACIÓN ADICIONAL**

**8.1.** 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	Por actos de hostilidad por el traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios con el propósito de ocasionarle perjuicio, respecto de un (01) trabajador.	Numeral 25.14 del artículo 25 del RLGIT  <b>MUY GRAVE</b>
2	Relaciones Laborales	Por cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales: ocupación efectiva de trabajo.	Numeral 25.14 del artículo 25 del RLGIT  <b>MUY GRAVE</b>

**8.2.** 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.

**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 **FERREYROS SOCIEDAD ANÓNIMA**, en contra de la Resolución de Intendencia N° 116-2022-SUNAFIL/IRE-TAC de fecha 19 de octubre de 2022, emitida por la Intendencia Regional de Tacna dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 036-2022-SUNAFIL/IRE-TAC, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

**Segundo.- CONFIRMAR** la Resolución de Intendencia N° 116-2022-SUNAFIL/IRE-TAC en todos sus extremos.

**Tercero.- ESTABLECER** como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios

establecidos en los fundamentos **6.33, 6.34, 6.35, 6.38, 6.39 y 6.40** 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.

**Cuarto.- 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.

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

**Sexto.- Notificar la presente resolución a FERREYROS SOCIEDAD ANÓNIMA**, y a la Intendencia Regional de Tacna, 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](http://www.gob.pe/sunafil)), de conformidad con el artículo 23 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 004-2017-TR.

Regístrese y comuníquese.

DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI  
Presidenta

LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS  
Vocal Titular

MANUEL GONZALO DE LAMA LAURA  
Vocal Titular

Vocal Ponente: MANUEL DE LAMA

<sup>1</sup> Se verificó el cumplimiento sobre la siguiente materia: hostigamientos y actos de hostilidad (sub materia: otros hostigamientos).

<sup>2</sup> Notificada a la impugnante vía casilla electrónica el 21 de octubre de 2022, véase folio 128 del expediente sancionador.

<sup>3</sup> "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."

<sup>4</sup> 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."

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> 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.  
<sup>7</sup> "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."

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

<sup>9</sup> "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 (...)" (énfasis añadido).

<sup>10</sup> Cfr. numeral 2 del artículo 248 del TUO de la LPAG.

<sup>11</sup> Cfr. numeral 2 del artículo 248 del TUO de la LPAG

<sup>12</sup> 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.

<sup>13</sup> Casación Laboral N° 25294-2018 LIMA NORTE.

<sup>14</sup> Exp. 2235-2004-AA/TC, Fundamento 6, segundo párrafo.

<sup>15</sup> Guanche, Alberto. El derecho del trabajador a la ocupación efectiva. Civitas. Madrid, 1993, p. 36

<sup>16</sup> Blancas Bustamante, Carlos. El acoso moral en la relación de trabajo. Palestra, Lima, 2007, p. 100.

<sup>17</sup> Guanche, Alberto. El derecho del trabajador a la ocupación efectiva. Civitas. Madrid, 1993, pp. 34 y 35.

<sup>18</sup> BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. "El despido en el derecho laboral peruano". 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, 2013, p. 670-671

<sup>19</sup> Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444-Ley del Procedimiento Administrativo General, Decreto Supremo N° 004- 2019-JUS "Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

(...)

1.7. Principio de presunción de veracidad.- En la tramitación del procedimiento administrativo, se presume que los documentos y declaraciones formulados por los administrados en la forma prescrita por esta Ley, responden a la verdad de los hechos que ellos afirman. Esta presunción admite prueba en contrario".

<sup>20</sup> MORON URBINA, Juan Carlos. Comentarios de la Ley del Procedimiento Administrativo. Editorial Gaceta Jurídica. Décima Edición. 2014. pp. 79-81. Citado en fundamento 8 de la Sentencia Casación N° 4943-2015 LIMA, Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República

2292062-1

**TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL**  
**SALA PLENA**

**RESOLUCIÓN DE SALA PLENA**  
**N° 006-2024-SUNAFIL/TFL**

**EXPEDIENTE SANCIONADOR** : 567-2021-SUNAFIL/AQP  
**PROCEDENCIA** : INTENDENCIA REGIONAL DE AREQUIPA  
**IMPUGNANTE** : TECNOLOGICA DE ALIMENTOS S.A.  
**ACTO IMPUGNADO** : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 294-2022-SUNAFIL/IRE-AQP  
**MATERIAS** : LABOR INSPECTIVA RELACIONES LABORALES

*Sumilla: Se declara FUNDADO EN PARTE el recurso de revisión interpuesto por TECNOLOGICA DE ALIMENTOS S.A., y, en consecuencia, NULA la Resolución*