



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### Resolución N° 0008-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR	:	391-2022-SUNAFIL/IRE-AQP
PROCEDENCIA	:	INTENDENCIA REGIONAL DE AREQUIPA
IMPUGNANTE	:	MINERA BATEAS S.A.C.
ACTO IMPUGNADO	:	RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 053-2022-SUNAFIL/IRE-AQP
MATERIA	:	RELACIONES LABORALES

**Sumilla:** Se declara **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por **MINERA BATEAS S.A.C.**, en contra de la Resolución de Intendencia N° 053-2022-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 22 de febrero de 2023.

Lima, 10 de enero de 2025

**VISTO:** El recurso de revisión interpuesto por **MINERA BATEAS S.A.C.** (en adelante, **la impugnante**), contra la Resolución de Intendencia N° 053-2022-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 22 de febrero de 2023 (en adelante, **la resolución impugnada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

#### CONSIDERANDO:

##### **I. ANTECEDENTES**

- 1.1** Mediante Orden de Inspección N° 3450-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico en materia sociolaboral<sup>1</sup>, que culminaron con la emisión del Acta de Infracción N°098 -2022-SUNAFIL/IRE-AQP (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión, entre otra, de una (1) infracción muy grave, por no cumplir con derivar a la víctima a los canales de servicios públicos o privados.
- 1.2** Que, mediante Imputación de Cargos N° 285-2022/SUNAFIL/IRE-AQP/SIAI, de fecha 01 de abril de 2022, notificado el 04 de abril 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**).

---

<sup>1</sup> Se verificó el cumplimiento sobre la siguiente materia: Hostigamiento y actos de hostilidad (Sub materia: Hostigamiento sexual).



**1.3** De conformidad con el literal g) del numeral 53.2 del artículo 53° del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final N° 471-2022/SUNAFIL/SIFN-AQP, de fecha 21 de julio 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 Arequipa, la cual mediante Resolución de Sub Intendencia N° 887-2022-SUNAFIL/IRE-SISA-AQP, de fecha 19 de diciembre de 2022, notificada el 21 de diciembre de 2022, multó a la impugnante por la suma de S/ 13,294.00, por haber incurrido en la siguiente infracción:

- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar haber derivado a la víctima a los canales de servicios públicos o privados de salud a los que pueda acudir después de la denuncia por hostigamiento sexual, tipificada en el numeral 25.25 del artículo 25 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 12,098.00.
- Una (01) infracción **LEVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar haber comunicado el Informe o decisión final de la denuncia de hostigamiento sexual al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, tipificada en el numeral 23.10 del artículo 23 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 1,196.00.

**1.4** Con fecha 03 de enero de 2023, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 887-2022-SUNAFIL/IRE-SISA-AQP, argumentando lo siguiente:

- i. La resolución apelada no ha valorado los medios de prueba presentados en las que consta que la trabajadora recibió atención médica del centro de salud privado, por lo que no considera razonable la sanción impuesta.
- ii. Se afecta el principio de licitud a sancionar a su representada sin contar con medios de prueba que sustenten la imputación realizada.
- iii. Solicita la nulidad de la imputación de cargos y de la imputación de cargos.

**1.5** Mediante Resolución de Intendencia N° 053-2022-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 22 de febrero de 2023<sup>2</sup>, la Intendencia Regional de Arequipa declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, por considerar los siguientes puntos:

- i. De la revisión de la resolución impugnada, se evidencia que la inspeccionada le comunicó a la señora Colina que existía un número al que podía contactar si lo “consideraba conveniente” y ello podría realizarlo durante o cuando el procedimiento culminará; lo cual deviene en inconsistente con la exigencia de la norma, en la que expresamente se regula que la inspeccionada tenía que derivar a la víctima en el plazo de 1 día al servicio público o privado para su atención, al no contar con un canal de atención propio.
- ii. Además, precisa, no se le exige un procedimiento especial de comunicación, sino que cumpla con lo normado, pues evidentemente lo indicado a la trabajadora no se configura como la obligación dispuesta por ley, ni por el contenido ni por la forma, que de ninguna manera constituiría una vulneración al principio de confidencialidad a observarse en estos casos.

---

<sup>2</sup> Notificada a la impugnante el 24 de febrero de 2023.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 0008-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

- iii. De esta manera queda claro, que las alegaciones presentadas por la inspeccionada no han podido desvirtuar la comisión de esta infracción y corresponde ratificar la sanción impuesta.
- iv. De otro lado, señala que, la apelante invoca supuestos inconsistentes en su afán de evadir su responsabilidad; puesto que tanto en la etapa inspectiva como sancionadora ha quedado claro que no acredita la fecha de presentación de la decisión final al MTPE, a fin de demostrar el cumplimiento.

**1.6** Con escrito de fecha 15 de marzo de 2023, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Arequipa el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 053-2022-SUNAFIL/IRE-AQP.

**1.7** La Intendencia Regional de Arequipa admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorandum-788-2023-SUNAFIL/IRE-AQP, recibido el 22 de marzo de 2023 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

---

<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  
(...)



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 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 otorgarle esta facultad al administrado mediante una ley o decreto legislativo específico, siéndole aplicable los términos generales para los recursos impugnativos, esto es, que el término de su interposición y el plazo para su resolución -en días hábiles- es de quince (15) y treinta (30) días, respectivamente.
- 3.2** Así, el artículo 49 de la LGIT, modificada por el Decreto Legislativo N° 1499, define al recurso de revisión como un recurso administrativo del procedimiento administrativo sancionador con carácter excepcional, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos de que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral, estableciéndose en el artículo 55 del 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

---

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.”



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 0008-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

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 MINERA BATEAS S.A.C.**

- 4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que MINERA BATEAS S.A.C., presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 053-2023-SUNAFIL/IRE-AQP, emitida por la Intendencia Regional de Arequipa, que confirmó la sanción impuesta de S/ 13,294.00, por la comisión, entre otra, de una (1) infracción MUY GRAVE tipificada en el numeral 25.25 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 27 de febrero de 2022.
- 4.2** Así, al haberse identificado que el recurso interpuesto por el solicitante cumple con los requisitos legales previstos en el Reglamento del Tribunal y en las normas antes citadas, corresponde analizar los argumentos planteados por MINERA BATEAS S.A.C.

#### **V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN**

Con fecha 15 de marzo de 2023, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 053-2023-SUNAFIL/IRE-AQP, señalando los siguientes alegatos:

- i. Interpretación errónea del numeral 1 del artículo 17 del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, siendo que la palabra “derivar” incumbe un concepto amplio conforme lo señala la Real Academia de la Lengua. Así, cuando puso a disposición a la trabajadora afectada del centro de atención psicológica cumplió con el fin del dispositivo invocado. Siendo que incluso la trabajadora coordinó con dicho centro de salud para su atención.

---

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



- ii. Inaplicación de los numerales 1.1, 1.2 y 1.11 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, al no haberse motivado de forma suficiente el reproche administrativo en contra de su representada.

## VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

- 6.1** De los actuados se verifica que, se imputa la comisión de una infracción vinculada con actos de hostigamiento sexual. Sobre el particular, el artículo 1<sup>9</sup> de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (en adelante, **LPSHS**), tiene por objeto prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia. Asimismo, en su artículo 4 define al Hostigamiento Sexual como: “(...) una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole”.
- 6.2** Mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP<sup>10</sup>, se aprobó el Reglamento de la Ley N° 27942 (en adelante, **RLPSHS**), cuyo objeto es desarrollar las normas generales y específicas para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual. Es por ello que, el artículo 13 de la citada norma dispone que el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual tiene por finalidad proteger a la víctima durante todo el desarrollo del mismo y sancionar a la persona que realiza actos de hostigamiento sexual, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, celeridad y eficaz.
- 6.3** De acuerdo al numeral 29.1 del artículo 29 del RLPSHS, “El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el sector privado se inicia de parte, a pedido de la víctima o de un tercero, o de oficio cuando la institución conoce por cualquier medio los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual, bajo responsabilidad. La queja o denuncia puede ser presentada de forma verbal o escrita, ante la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces. Si el/la empleador/a toma conocimiento por otras vías de actos que posiblemente constituyan una situación de hostigamiento sexual, también está obligado/a poner los hechos en conocimiento de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces en un plazo no mayor de un (1) día hábil de conocidos. La Oficina de Recursos Humanos o la que haga de sus veces, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, pone a disposición de la víctima los canales de atención médica y psicológica, según lo establecido en el numeral 17.1 del artículo 17 del presente Reglamento”.
- 6.4** Asimismo, el numeral 29.4 del artículo 29 del mismo cuerpo normativo, establece que en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia, la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, corre traslado al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual para el inicio de la investigación. El comité durante la investigación debe observar las reglas contempladas en el artículo 19 de la norma señalada.

---

<sup>9</sup> Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, “Artículo 1.- Del objeto de la Ley La presente Ley tiene el objeto de prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación. Igualmente, cuando se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo.”

<sup>10</sup> El Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP, publicado el 26 de julio de 2021, en su artículo 1, modifica los artículos 4, 16, 17, 35, 48, 49 y 50 e incorpórense los numerales 14.3 y 27.4 a los artículos 14 y 27 respectivamente, del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 0008-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

- 6.5 En el presente caso, los inspectores comisionados determinaron que la impugnante incumplió con la obligación prevista en el numeral 17.1 del artículo 17 del RLPSHS, debido a que no acreditó, derivar su atención a los establecimientos de salud públicos o privados a los que pueda acudir la persona hostigada.
- 6.6 Al respecto, el numeral 17.1 del artículo 17 del RLPSHS, modificado por el Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP, publicado el 26 de julio de 2021, establece:

#### **“Artículo 17.- Atención médica y psicológica**

17.1 El órgano que recibe la queja o denuncia, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, pone a disposición de la persona hostigada los canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuente, para el cuidado de su salud integral. **De no contar con dichos servicios, deriva su atención** a aquellos establecimientos de salud públicos o privados a los que esta puede acudir. Este ofrecimiento de atención médica y psicológica debe figurar dentro del acta de lectura de derechos a las personas denunciantes desarrollado en el artículo precedente. **En caso de aceptar o renunciar a los servicios puestos a su disposición, lo hace constar con su firma o firma electrónica y huella en el documento, utilizando formatos físicos como virtuales.**

17.2 El informe que se emite como resultado de la atención médica, física y mental o psicológica, es incorporado al procedimiento y considerado medio probatorio, solo si la víctima lo autoriza.” (énfasis añadido)

- 6.7 En ese entendido, el sentido de la norma es claro, en cuanto dispone que el órgano que recibe la queja o denuncia, debe poner a disposición de la persona hostigada los canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuente para el cuidado de su salud integral. Así, de no cumplir con lo señalado, en el plazo que la norma establece, se configuraría la infracción prevista en el numeral 25.25 del Artículo 25° del RLGIT, modificado por la Única Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.
- 6.8 Asimismo, la norma sub examen autoriza que la persona hostigada opte por aceptar o renunciar a los referidos servicios, debiendo para dicho fin, constar en el “acta de lectura de derechos” debidamente refrendada por la persona hostigada (firma y huella).
- 6.9 Lo imputado por la inspección de trabajo y las instancias de mérito a la se reduce a no haber “derivado a la víctima” a un centro de salud público o privado. Esto último reviste de importancia a efectos de evaluar la imputación realizada por la administración en contra del sujeto inspeccionado.
- 6.10 Del expediente inspectivo se verifica que la administrada informó a la trabajadora afectada del hostigamiento sexual del centro privado, siendo que de los descargos presentados a la



Imputación de Cargos, Informe Final de Instrucción y Recurso de Apelación se verifica conversaciones que acreditan que la trabajadora afectada no solo se comunicó con el centro privado de salud para recibir atención psicológica, sino, también, que realizó coordinaciones con ésta para que sea atendida y escuchada por parte de dicha institución.

**6.11** En esa línea argumentativa, de conformidad con el precedente administrativo de observancia obligatoria aprobado mediante Resolución de Sala Plena N° 001-2023-SUNAFIL/TFL, publicado el 25 de enero de 2023 en el diario oficial El Peruano, sobre el principio de licitud en el procedimiento sancionador:

**“6.19.** En tal sentido, **con el objeto de contradecir el principio de licitud, que protege la actuación de los administrados, y acreditar fehacientemente los hechos, a la ocurrencia de alguna infracción a la normativa sociolaboral, la Administración debe determinar el cumplimiento del principio de verdad material.**<sup>19</sup> Así, conforme esta directriz, la autoridad administrativa competente debe verificar suficientemente los hechos que sirven de motivo para sus respectivas decisiones, esto es, la determinación de multas u obligaciones al sujeto inspeccionado; para lo cual, la autoridad fiscalizadora y sancionadora deben evaluar ampliamente la prueba directa e indirecta actuada en el expediente, así como extender todas las medidas razonables para satisfacer la carga probatoria que recae sobre la Administración, junto con la exigible participación necesaria del deber de colaboración de los sujetos inspeccionados, conforme a Ley.

**6.20.** En efecto, en el marco del procedimiento de fiscalización y sancionador se deben obtener los indicios suficientes o elementos de convicción que permitan la comprobación de alguna infracción a las normas de trabajo que sean pasibles de sanción. Esto resulta necesario para poder sostener una imputación de responsabilidad administrativa al sujeto inspeccionado, para lo cual se deben agotar los medios conferidos por el TUO de la LPAG, la LGIT y el RLGIT, citados precedentemente.

**6.21.** Cabe precisar que **esta carga de la prueba que recae sobre la administración para determinar el reproche administrativo al sujeto inspeccionado** atiende al derecho fundamental de prueba que tiene este para ofrecer los medios de prueba que considere pertinentes para sustentar sus alegaciones. Tales actuados, cuando efectivamente sean pertinentes para la determinación de si existe responsabilidad administrativa o no, deberán ser analizados y valorados por la autoridad administrativa al resolver si corresponde o no la determinación de una sanción.

**6.22.** Lo señalado anteriormente, no implica que la mera alegación del principio/derecho a la presunción de licitud por parte del administrado, sea sustento suficiente para desvirtuar la comisión de infracción o infracciones imputadas; por el contrario, si durante el desarrollo del procedimiento la administración sustenta la responsabilidad del sujeto inspeccionado, la carga de la prueba se traslada a éste, por lo que podrá desestimar los reproches administrativos alegados o la configuración de algún eximente de responsabilidad, a través de la presentación de los medios de prueba que considere oportunos; **correspondiendo a la administración resolver sobre la base de la valoración conjunta de las pruebas aportadas al procedimiento**”- énfasis agregado-.

**6.12** Cabe preciar que el principio de presunción de licitud la actuación de los administrados queda desvirtuada si se comprueba, fehacientemente, la comisión de inconductas tipificadas en el ordenamiento jurídico vigente, las cuales, necesariamente, deberán comprobarse mediante los medios probatorios actuados en el procedimiento de fiscalización. Para lo cual, la autoridad administrativa, tanto los órganos fiscalizadores como





## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 0008-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

sancionadores, deben acudir a medios de comprobación directa o indirecta, así como plasmar un razonamiento inferencial o argumentación suficiente para sustentar concretamente la sospecha predicada sobre el acto jurídico analizado; siendo que en el caso de no agotar dichos medios se transgrede a al principio de licitud, contenida en el numeral 9 del artículo 248° del TUO de la LPAG<sup>11</sup>.

**6.13** En el presente caso, cabe indicar que desde el Acta de Infracción hasta el proceso sancionador solo se ha imputado a la inspeccionada el no haber acreditado con “derivar” a la víctima al centro de salud, la cual si bien no solo se agota con la comunicación del centro de salud al cuál puede acudir, sino con la efectiva “derivación”, esto es, la concreción de la atención. Supuesto de hecho que la administrada ha cumplido con acreditar con los medios presentados como “contraprueba” las cuales no han sido desvirtuadas por las instancias de mérito ni negado su validez ni eficacia.

**6.14** En tal sentido, en aplicación del principio de licitud, no se advierte la configuración de la conducta imputada, dado que el fin de lo dispuesto en el numeral 17.1 del artículo 17 del RLPSHS, esto es, la atención y coordinación con la víctima del hostigamiento sexual. Por lo que, corresponde dejar sin efecto la infracción sancionada.

#### **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:

<b>N°</b>	<b>Materia</b>	<b>Conducta infractora</b>	<b>Tipificación legal y clasificación</b>
1	Relaciones laborales	Por no acreditar haber comunicado el Informe o decisión final de la denuncia de hostigamiento sexual al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.	Numeral 23.10 del artículo 23 del RLGIT  <b>LEVE</b>

**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

<sup>11</sup> TUO de la LPAG

Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales: (...)

9. Presunción de licitud. - Las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario.



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 **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por **MINERA BATEAS S.A.C.**, en contra de la Resolución de Intendencia N° 053-2022-SUNAFIL/IRE-AQP, emitida por la Intendencia Regional de Arequipa dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente N° 391-2022-SUNAFIL/IRE-AQP, por los fundamentos expuestas en la presente resolución.

**SEGUNDO.** - **DEJAR SIN EFECTO** la sanción impuesta mediante Resolución de Sub Intendencia N° 887-2022-SUNAFIL/IRE-SISA-AQP, confirmada a través de la Resolución de Intendencia N° 053-2022-SUNAFIL/IRE-AQP, en el extremo de la infracción muy grave en materia de relaciones labores, tipificada en el numeral 25.25 del artículo 25 del RLGIT.

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

**CUARTO.** - Notificar la presente resolución a **MINERA BATEAS S.A.C.** y a la Intendencia Regional de Arequipa, para sus efectos y fines pertinentes.

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

Regístrese y comuníquese

Firmado digitalmente por:

**DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI**

Presidenta

**LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS**

Vocal Titular

**MANUEL GONZALO DE LAMA LAURA**

Vocal Titular

Vocal ponente: **LUIS MENDOZA**

20250108ECHV HR: 158186-2021