



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 825-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR	:	741-2020-SUNAFIL/ILM
PROCEDENCIA	:	INTENDENCIA DE LIMA METROPOLITANA
IMPUGNANTE	:	VARGAS PAREJA ABOGADOS & CONSULTORES S.A.C.
ACTO IMPUGNADO	:	RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 301-2022-SUNAFIL/ILM
MATERIA	:	RELACIONES LABORALES

Sumilla: Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por VARGAS PAREJA ABOGADOS & CONSULTORES S.A.C., en contra de la Resolución de Intendencia N° 301-2022-SUNAFIL/ILM, de fecha 10 de febrero de 2022.

Lima, 29 de agosto de 2023

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por VARGAS PAREJA ABOGADOS & CONSULTORES S.A.C. (en adelante, **la impugnante**), contra la Resolución de Intendencia N° 301-2022-SUNAFIL/ILM, de fecha 10 de febrero de 2022 (en adelante, **la resolución impugnada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

CONSIDERANDO:

I. ANTECEDENTES

1.1. Mediante Orden de Inspección N° 16288-2019-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral¹, que culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 3878-2019-SUNAFIL/ILM (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de una (01) infracción muy grave en materia de relaciones laborales, por haber incurrido en actos de hostilidad que afectaron la dignidad de la trabajadora Johanna Stefanie Zena Mendoza.

1.2. Que, mediante Imputación de Cargos N° 2354-2020-SUNAFIL/ILM/AI2, de fecha 23 de noviembre de 2020, notificada el 25 de enero de 2021, se dio inicio a la etapa instructiva, remitiéndose el Acta de Infracción y otorgándose un plazo de cinco (05)

¹ Se verificó el cumplimiento sobre la siguiente materia: Actos de hostilidad y modificación unilateral de condiciones de trabajo (Sub materia: otros hostigamientos).

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° 2045-2021-SUNAFIL/ILM/AI2, de fecha 03 de septiembre de 2021 (en adelante, el **Informe Final**), que determinó la existencia de la conducta infractora imputada 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 5 de la Intendencia de Lima Metropolitana, la cual mediante Resolución de Sub Intendencia N° 997-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE3, de fecha 22 de octubre de 2021, notificada el 25 de octubre de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/ 9,450.00, por haber incurrido en la siguiente infracción:

- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por haber incurrido en actos de hostilidad que afectaron la dignidad de la trabajadora Johanna Stefanie Zena Mendoza, tipificada en el numeral 25.14 del artículo 25 del RLGIT.

1.4. Con fecha 16 de noviembre de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 997-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE3, argumentando lo siguiente:

i. Sostiene que el numeral 14 del artículo 25 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, reconoce como infracción típica *“los actos de hostilidad y hostigamiento sexual, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales”*, siendo una infracción muy grave. Al respecto, la Corte Suprema, en la Casación N° 18554-2015-Huánuco, ha señalado que el artículo 30 del TUO del Decreto Legislativo N° 728 ha considerado una lista cerrada de conductas del empleador que pueden originar la extinción de la relación laboral, las que vienen a ser consideradas como actos de hostilidad. Por ello, en atención al principio de tipicidad, las conductas que pueden ser consideradas como *“actos de hostilidad”* en materia laboral, son las de dicho artículo 30 del TUO del Decreto Legislativo N° 728. Entre ellos, el literal g) indica *“Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador”*.

ii. Con relación al traslado de la denunciante, señalan que la reubicación de la denunciante no se debió a una razón antojadiza que tenía como propósito perjudicar sus derechos, ni mucho menos hostigarla, sino que se debió a una razón objetiva: no contar con un puesto disponible para que la denunciante reasuma sus funciones en VPAC. Ello se produjo consecuentemente a partir de la orden judicial de reposición contenida en la Resolución N° 7 del Expediente N° 05667-2017, que la empresa pudo cumplir el 17 de julio de 2019. La orden de reposición provocó cierta inestabilidad en VPAC, porque la empresa ya contaba con todos sus puestos ocupados, incluyendo el puesto que había asumido la denunciante hasta su despido por inasistencia (posteriormente repuesta). Por ello, indican que se buscó un nuevo local donde la denunciante podría ejercer sus funciones, ya que en el local de Calle Enrique Ferreyros N° 377, Corpac, Distrito de San Isidro, ya no se contaba con un puesto disponible.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 825-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- iii. Por ello, mediante Carta de fecha 5 de agosto de 2019, se le informó a la denunciante que ejercería sus labores en Av. San Luis N° 934 del Distrito de San Luis, Lima. No obstante, indican que grande fue su sorpresa al conocer que el nuevo local no contaba con las condiciones adecuadas para el ejercicio de sus actividades, luego de la denuncia formulada. En razón a ello, señalan, VPAC notifica la Carta de fecha 23 de agosto de 2019, donde comunicó a la trabajadora la suspensión imperfecta de labores hasta que se le pueda asignar una nueva oficina. Señalan que dicha medida buscó mantener la relación laboral y no su despido indirecto. Pese a que la empresa seguía buscando un local donde pudiera ejercer sus labores, la denunciante, con carta del 30 de octubre de 2019, precipitadamente dio por terminada la relación laboral acusando a VPAC de cometer actos de hostilidad contra ella.
- iv. Indican que, la decisión fue precipitada porque, con carta del 4 de noviembre de 2019, VPAC había implementado un nuevo establecimiento donde podía ejercer sus funciones como asistente administrativo de archivo, ubicado en Av. Begonias Manzana C-4 Lote 8 Urbanización Carabayllo II Distrito de Carabayllo, Lima. Señalan que la trabajadora no asistió a laborar, hecho que suscitó que la recurrente, con carta 25 de noviembre de 2019, procediera a imputar falta grave por abandono de trabajo por más de tres (03) días consecutivos y quebrantamiento de la buena fe laboral, en su perjuicio. Pese a ello, señalan, se le otorgó un plazo de seis (06) días naturales para que formule sus descargos, lo que no hizo, procediéndose después a su despido.
- v. La resolución sancionadora ha señalado que VPAC habría sobrepasado sus facultades como empleador en la medida que no ha demostrado una causa razonable y objetiva que justifique el traslado de la denunciante a un local que no gozaba de las condiciones necesarias para ejercer sus funciones afectando la dignidad de la denunciante. Sostiene que, si bien el lugar donde se reubicó a la denunciante no contaba con las condiciones necesarias, VPAC inmediatamente suspendió las labores a fin de reubicarla a un nuevo establecimiento. De esa manera, señalan, no es posible acreditar que VPAC haya tenido alguna “intención” en lograr el despido arbitrario, toda vez que se suspendió las labores a fin de que la denunciante siga ejerciendo sus labores para VPAC.
- vi. Señalan que, el primer traslado no fue una opción antojadiza, sino necesaria a fin de cumplir con el mandato de reposición ordenado por el juzgado. Al no existir una vacante disponible, se vio obligada a buscar un nuevo local donde la trabajadora

pueda ejercer sus actividades. Debido a la inmediatez, VPAC consiguió, de manera involuntaria, un local que no cumplía con los estándares necesarios para el ejercicio de las labores de la denunciante, optando por buscar un nuevo local donde la denunciante pudiera ejercer sus labores, en atención a los requerimientos formulados por SUNAFIL. Ante ello, se aplicó la suspensión imperfecta de las labores de la denunciante hasta que VPAC consiguiese un nuevo local. Y si bien la empresa consiguió un nuevo local, hecho que fue comunicado a la trabajadora, no obstante, la trabajadora había renunciado con anterioridad en base a presuntos actos de hostilidad, siendo dichas imputaciones absueltas en su debido momento, por lo que siguieron considerándola como una de sus trabajadoras. Sostiene que, en caso la recurrente hubiere deseado voluntariamente la renuncia por medio de actos hostiles, VPAC simplemente hubiera aceptado la renuncia de la trabajadora, la cual fue comunicada con carta del 30 de octubre de 2019. Pese a ello, la empresa comunicó, con carta del 04 de noviembre de 2019, el nuevo local en Carabayllo, quedando con ello establecido que la empresa nunca pretendió hostigar a la denunciante hasta obtener su renuncia, hecho que no ha tomado en cuenta la resolución sancionadora.

- vii.** Para la apelante, la configuración del hostigamiento cuando se produce el traslado del trabajo exige el cumplimiento de dos requisitos necesarios a fin que se configure el hecho típico: el elemento objetivo constituido por el traslado físico del trabajador a un centro de trabajo localizado en un ámbito geográfico distinto, además del elemento subjetivo, que radica en el deliberado propósito del empleador de ocasionar, con dicha decisión, un perjuicio al trabajador. Indica que dicho criterio ha sido seguido no solo por la doctrina mayoritaria sino por la jurisprudencia, indicando la Casación N° 18554-2015-Huánuco. Señalan que, en relación al elemento subjetivo de la hostilidad por traslado del trabajador, la Corte Suprema, en la Casación N° 17819-2015 Cajamarca, han señalado que, si bien la ley reconoce la atribución del empleador de trasladar o desplazar al trabajador a un lugar distinto, le impone el deber de ejercer dicha atribución de buena fe, es decir, sin la intención de ocasionarle un perjuicio. Por ello señalan que, si bien se trasladó a la denunciante a un lugar inidóneo, este no actuó con la intención de generar algún perjuicio a los derechos de la trabajadora, menos su dignidad. Por eso, ante la ausencia del elemento subjetivo, de la infracción por actos de hostilidad, solicitan se deje sin efecto la sanción impuesta.
- viii.** Con relación a la suspensión imperfecta de labores, SUNAFIL ha indicado que la entidad habría sobrepasado los límites de su poder de directriz por haber recortado durante un tiempo el derecho al trabajo de la denunciante, propiciando sentimientos de dolor, angustia y sufrimiento. Sin embargo, dichos hechos no se desprenden de los hechos expuestos en sus descargos, dado que la empresa dispuso la suspensión imperfecta en respuesta a la imposibilidad de que la trabajadora preste sus servicios en el local ubicado en Avenida San Luis N° 934, Distrito de San Luis, porque el mismo no cumplía con las condiciones necesarias para garantizar su salud e integridad. Ello, además de considerar que su local ubicado en calle Carlos Enrique Ferreyros N° 377 Distrito de San Isidro, no contaba con un puesto vacante para la trabajadora.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 825-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

ix. Señala que, no se explica por qué se habría abusado del poder de dirección cuando el tiempo de suspensión imperfecta únicamente se prolongó por dos (02) meses, mientras que VPAC buscaba un lugar donde pudiera realizar sus labores. No se ha tomado en cuenta, señala, que el tiempo de la suspensión resultó totalmente razonable y proporcional, toda vez que no constituía solo en reubicar a la denunciante, sino buscar un local donde pudiera ejercer sus labores, en la medida en que su local principal no había más puestos vigentes. Tampoco la empresa habría sustentado por qué no laboró en su local de San Isidro, al menos temporalmente, a fin de que esta pudiera ejercer sus labores. Al respecto, la empresa señala que atendiendo a su necesidad y al caso en concreto, la opción más eficiente era trasladar a la denunciante a un local distinto, toda vez que todos los puestos estaban ocupados a la fecha en la que se recibió la orden de reposición, tampoco pudiendo quitar de su puesto a alguno de sus trabajadores, lo que resulta contrario a ley.

1.5. Mediante Resolución de Intendencia N° 301-2022-SUNAFIL/ILM, de fecha 10 de febrero de 2022², la Intendencia de Lima Metropolitana declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, por considerar los siguientes puntos:

- i. Si bien es cierto, el inspector de trabajo ha señalado que el traslado de la trabajadora al local de San Luis, vulnera los principios de razonabilidad y de proporcionalidad que rigen el derecho al trabajo, dicho hecho no constituye, para el presente caso, acto de hostilización considerando que el inspector comprobó que el mismo había cesado a la emisión del requerimiento de fecha 17 de octubre de 2019, notificado en misma fecha. Sin embargo, respecto a la suspensión imperfecta de labores, ha quedado corroborado que dicho acto, por el tiempo transcurrido, se ha convertido en un acto de hostilización en contra de la trabajadora, reflejado en la afectación a su dignidad, estando a lo contemplado en el artículo 30 inciso g) del TUO del Decreto Legislativo N° 728.
- ii. Por ello, precisa que resulta un hecho reprochable el que la recurrente haya expuesto la integridad de la extrabajadora al trasladarla al local situado en Av. San Luis N° 934, San Luis, cuando el mismo no contaba con las medidas de seguridad y salud adecuadas que permitieran salvaguardar la seguridad física y mental de la trabajadora, y con ello, la protección a su dignidad y el derecho de desarrollarse en un ambiente seguro y saludable. Sin embargo, como ha precisado el inspector actuante, es la suspensión imperfecta de labores a la que se sujetó a la extrabajadora, el acto de hostilidad materia de infracción en el presente caso. Por

² Notificada a la impugnante el 14 de febrero de 2022, véase folio 201 del expediente sancionador.

tanto, si bien forman parte de las alegaciones expresadas por la recurrente, no corresponde para el presente caso el análisis del traslado de la extrabajadora como hecho constitutivo de la hostilidad sancionada en el presente caso, debiendo desestimarse dicha pretensión en este extremo.

- iii. Ha quedado corroborado que la empleadora otorgó, de manera unilateral, una suspensión imperfecta de labores a su extrabajadora, desde el 23 de agosto de 2019, incluso habiéndose notificado la ampliación de dicha suspensión imperfecta con carta de fecha 28 de octubre de 2019. De esta manera, tal como consta en el considerando 13 de la resolución sancionadora, la autoridad de primera instancia dejó constancia que, desde la fecha del otorgamiento de la suspensión imperfecta de labores, pasaron aproximadamente casi dos (2) meses sin que se le asigne labores efectivas en dicho periodo, lo cual demuestra que el administrado sobrepasó los límites de su poder de directriz, incurriendo en actos que afectaron la dignidad de la trabajadora, básicamente por haberse recortado durante dicho tiempo su derecho al trabajo.
- iv. En ese contexto, teniendo en cuenta que es el empleador quien establece las condiciones laborales y asigna las funciones a los trabajadores, sin perjuicio del mandato judicial que ordenó reponer a la trabajadora, no se advierte que la inspeccionada haya aportado documentación que permita establecer, con criterio razonable, la necesidad de conceder licencias con goce de haber a la extrabajadora durante dicho periodo, ni las razones por las cuales no pudo continuar con la prestación de sus servicios, al menos de manera temporal, en la sede principal. En este punto, cabe señalar que la carga de la prueba del cumplimiento de sus obligaciones le corresponde a la inspeccionada, de tal manera que dicha alegación, sin sustento material, solo constituye una declaración de parte que no permite ser corroborada en la etapa del procedimiento sancionador, por lo que, la autoridad de primera instancia no puede valorar algo que no está debidamente comprobado, encontrándose su pronunciamiento conforme a ley.
- v. En tal sentido, se ha acreditado que el inspeccionado ha vulnerado el derecho al trabajo de su extrabajadora, 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. Así, sujetarlo de manera unilateral a una suspensión imperfecta, no otorgándole con ello ninguna labor, provoca la afectación que constituye un acto de hostilidad. Por lo tanto, al implicar estos hechos un atentado contra la dignidad del trabajador, se configura así el acto de hostilidad que afecta la dignidad de la persona, prevista en el literal g) del artículo 30 de la LPCL. Por ello, desestima lo alegado por la recurrente también en este extremo.
- vi. En consecuencia, teniendo en cuenta que los argumentos esbozados en la apelación no desvirtúan las infracciones en las que ha incurrido la inspeccionada, las cuales han sido debidamente determinadas por la autoridad de primera instancia, confirma la resolución venida en grado en todos sus extremos.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 825-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 1.6.** Con fecha 03 de marzo de 2022, la impugnante presentó ante la Intendencia de Lima Metropolitana, el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 301-2022-SUNAFIL/ILM.
- 1.7.** La Intendencia de Lima Metropolitana admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante MEMORANDUM-002104-2022-SUNAFIL/ILM, recibido el 25 de julio de 2022 por el Tribunal de Fiscalización Laboral.

II. DE LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

- 2.1.** Mediante el artículo 1 de la Ley N° 29981³, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, **SUNAFIL**), disponiéndose en el artículo 7 de la misma Ley que, para el cumplimiento de sus fines, la SUNAFIL contará dentro de su estructura orgánica con un Tribunal de Fiscalización Laboral.
- 2.2.** Asimismo, de conformidad con el artículo 15 de la Ley N° 29981⁴, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo⁵ (en adelante, **LGIT**), el artículo 17 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR⁶, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización

³ "Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales

Artículo 1. Creación y finalidad

Créase la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), en adelante SUNAFIL, como organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias."

⁴ "Ley N° 29981, **Artículo 15. Tribunal de Fiscalización Laboral**

El Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia.

El Tribunal constituye última instancia administrativa en los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión. Expide resoluciones que constituyen precedentes de observancia obligatoria que interpretan de modo expreso y con carácter general el sentido de la legislación bajo su competencia. (...)"

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

Artículo 41.- Atribución de competencias sancionadoras

(...)

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

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

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

Artículo 17.- Instancia Administrativa

Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR⁷ (en adelante, **el Reglamento del Tribunal**), el Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión, constituyéndose en última instancia administrativa.

III. DEL RECURSO DE REVISIÓN

- 3.1.** El artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, **TUO de la LPAG**), establece que frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede la contradicción en la vía administrativa mediante recursos impugnativos, identificándose dentro de éstos al recurso de revisión, entre otros. A diferencia de los otros recursos establecidos en dicha Ley, para su interposición, el legislador debe de otorgarle esta facultad al administrado mediante una ley o decreto legislativo específico, siéndole aplicable los términos generales para los recursos impugnativos, esto es, que el término de su interposición y el plazo para su resolución -en días hábiles- es de quince (15) y treinta (30) días, respectivamente.
- 3.2.** Así, el artículo 49 de la LGIT, modificado por el Decreto Legislativo N° 1499, define al recurso de revisión como un recurso administrativo del procedimiento administrativo sancionador con carácter excepcional, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos de que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral, estableciéndose en el artículo 55 del RLGIT, modificado por Decreto Supremo N° 016-2017-TR, que los requisitos de admisibilidad y procedencia se desarrollarían en el Reglamento del Tribunal.
- 3.3.** El Reglamento del Tribunal establece que la finalidad del recurso de revisión es “la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral al caso concreto y la uniformidad de los pronunciamientos del Sistema. Se sustenta en la inaplicación, así como en la aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral, o en el apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal. El recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema que no son de competencia nacional, que sancionan las infracciones muy graves previstas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus normas modificatorias”⁸.

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

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

Artículo 2.- Sobre el Tribunal

El Tribunal es un órgano colegiado que resuelve, con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los procedimientos sancionadores en los que proceda la interposición del recurso de revisión, según lo establecido en la Ley y el presente Reglamento. Sus resoluciones ponen fin a la vía administrativa.

El Tribunal tiene independencia técnica en la emisión de sus resoluciones y pronunciamientos, no estando sometido a mandato imperativo alguno.

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

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



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 825-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 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 VARGAS PAREJA ABOGADOS & CONSULTORES S.A.C.

- 4.1.** De la revisión de los actuados, se ha identificado que VARGAS PAREJA ABOGADOS & CONSULTORES S.A.C. presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 301-2022-SUNAFIL/ILM, emitida por la Intendencia de Lima Metropolitana, que confirmó la sanción impuesta de S/ 9,450.00, por la comisión de una (01) infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.14 del artículo 25 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del día hábil siguiente de la notificación de la citada resolución; el 15 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 VARGAS PAREJA ABOGADOS & CONSULTORES S.A.C.

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 03 de marzo de 2022, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 301-2022-SUNAFIL/ILM, señalando los siguientes alegatos:

- i. Sostiene que el numeral 14 del artículo 25 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, reconoce como infracción típica *“los actos de hostilidad y hostigamiento sexual, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales”*, siendo una infracción muy grave.

- ii. Menciona que la Corte Suprema, en la Casación N° 18554-2015-Huánuco, ha señalado que el artículo 30 del TUO del Decreto Legislativo N° 728 ha considerado una lista cerrada de conductas del empleador que pueden originar la extinción de la relación laboral, las que vienen a ser consideradas como actos de hostilidad.
- iii. Por ello, refiere que, en atención al principio de tipicidad, las conductas que pueden ser consideradas como “actos de hostilidad” en materia laboral, son las de dicho artículo 30 del TUO del Decreto Legislativo N° 728. Entre ellos, el literal g) indica “*Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador*”.
- iv. Alega que, el acto de hostilidad no solo debe responder a un acto arbitrario, desconociendo el principio de razonabilidad, sino que también requiere que el empleador haya actuado con una intención maliciosa tendente a afectar su dignidad y con la intención de humillar y degradar al trabajador. Cita la Resolución N° 128-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala de fecha 22 de julio de 2021.
- v. Considera que, no se ha tenido en cuenta una correcta interpretación del criterio de razonabilidad en el ejercicio del *ius variandi* del empleador.
- vi. Por ello, indica que se buscó un nuevo local donde la denunciante podría ejercer sus funciones, ya que en el local de Calle Enrique Ferreyros N° 377, Corpac, Distrito de San Isidro, ya no se contaba con un puesto disponible por el tiempo transcurrido, ni lugar disponible donde pudiera cumplir sus funciones.
- vii. Que, la razón objetiva de aplicar la suspensión imperfecta era por la sencilla razón de que VPAC no contaba con un local disponible, razón por la que, en tiempo récord, logró encontrar un nuevo local idóneo luego de dos (02) meses, conforme se le comunicó a la extrabajadora mediante carta notarial.
- viii. Expone que su local principal no es un lugar amplio (un piso), razón por la que forzar el ingreso de la extrabajadora a un puesto en su sede principal, implicaba necesariamente quitar el puesto de otro trabajador, lo que evidentemente no se podía hacer.
- ix. Indica que la autoridad no ha tenido en cuenta que para la configuración de la infracción por actos hostiles que afectan la dignidad del trabajador es necesario acreditar la intencionalidad de generar perjuicio, menoscabando la dignidad mediante humillación o degradación; y que en todo momento se mantuvo las comunicaciones con la extrabajadora y siempre se le trató con respeto en todo momento.
- x. Que, en ningún momento se ha demostrado que VPAC ha actuado con la intención de afectar la dignidad de la extrabajadora y que no es posible señalar que la aplicación de la suspensión imperfecta constituya un acto de hostigamiento.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 825-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Sobre los elementos constitutivos de los actos de hostilidad

- 6.1** Previamente a los alegatos que nos ocupan, esta Sala considera pertinente exponer ciertas consideraciones sobre la configuración del acto de hostilidad, y cómo a través de su comisión, se afecta la dignidad del trabajador. Ello, en aras de identificar si - en el presente caso- han concurrido las infracciones que se sancionan.
- 6.2** Nuestro ordenamiento jurídico otorga primacía a la dignidad de la persona humana, toda vez que el artículo 1 de la Constitución Política del Perú de 1993 consagra que "la defensa de la persona humana y el respeto a su dignidad son el fin supremo de la sociedad y el Estado". Asimismo, en el ámbito laboral, el artículo 23 de la mencionada norma suprema establece que: "ninguna relación puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador".
- 6.3** Además, el artículo 22 de la mencionada norma suprema dispone que: "el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona".
- 6.4** El artículo 9 del TUO 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 (...)".
- 6.5** Respecto al *ius variandi* visto como un componente de la facultad directriz, de orden excepcional, a decir de Moreno Manglano y otros, éste consiste a modo de lista enunciativa en:

"a) El poder de dirección, el cual contiene las facultades de organización (que versan sobre las órdenes e instrucciones generales o particulares, mediante las cuales se instrumenta la implementación de los recursos empresariales en orden a la consecución de sus objetivos) y de control de los trabajadores (que supone el empleo de los medios necesarios para comprobar que el trabajador ha cumplido sus obligaciones);

b) El poder disciplinario (que se refiere a la facultad de sancionar, en caso de incumplimiento de obligaciones laborales, la cual se constituye como una especie de corolario de las facultades de organización y control); y,

c) El poder de variación o *ius variandi*, el cual supone la posibilidad para el empresario de actualizar los contenidos específicos de la prestación laboral de cada trabajador, conforme

a las necesidades que impongan las circunstancias de la empresa, del propio puesto de trabajo o de los procedimientos técnicos aplicables; siendo estas características las que lo dotan de un carácter restrictivo⁹.

- 6.6** 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.
- 6.7** Entre los actos de hostilidad equiparable al despido se encuentra el regulado en el inciso g del artículo 30 del TUO de la LPCL: “g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador” (énfasis añadido).
- 6.8** 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.
- 6.9** En ese contexto, el RLGIT establece en el numeral 25.14 de su artículo 25, que los actos de hostilidad, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales, constituye una infracción muy grave en materia de relaciones laborales, la cual es pasible de sanción económica.
- 6.10** Al respecto, es pertinente tener en cuenta que, si bien toda relación laboral supone para el trabajador el cumplimiento de obligaciones y para el empleador, el derecho a normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes y sancionar la falta de acatamiento de las mismas, lo cual es traducido como el poder de dirección; empero, éste como cualquier otro derecho no es absoluto y arbitrario, sino que debe practicarse de acuerdo a ciertos parámetros, los cuales son: a) la sujeción a la ley (la Constitución, normas jurídicas y reglamentarias) y el b) principio de razonabilidad que lo limita de tomar decisiones arbitrarias. Se trata, por tanto, de la comparación de dos intensidades o grados en la afectación de un derecho fundamental y de la legitimidad de la medida acatada en uso del poder de dirección. De esta manera, se advierte que todo acto de hostilidad implica un uso desmedido de la facultad de dirección, al cual se encuentra sujeto el trabajador, por la relación de subordinación-dependencia existente en el contrato laboral.
- 6.11** 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 siguiente¹⁰:

“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).

⁹ Cfr. MOLERO MANGLANO, Carlos; SÁNCHEZ-CERVERA VALDÉS, José Manuel y otros. Manual de Derecho del Trabajo. 5ta. Edición. Navarra. Editorial Aranzadi. 2005, pp. 270-273.

¹⁰ Casación Laboral N° 25294-2018 LIMA NORTE.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 825-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

6.12A propósito del concepto de razonabilidad, el Tribunal Constitucional lo ha definido como sigue¹¹:

"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).

6.13 Asimismo, se debe precisar que el menoscabo a la dignidad supone una alteración gravísima en la confianza entre las partes, la cual es indispensable para la existencia de la relación laboral, razón por la cual es susceptible de ser empleada para aducir que dichos actos hostiles encubren un despido arbitrario, que vulnera un derecho fundamental, como es el respeto a la dignidad y permite, por tanto, exigir el pago de las indemnizaciones correspondientes por el daño causado.

6.14 Dentro de este contexto normativo, jurisprudencial y doctrinal analizaremos los actos de hostilización atribuidos a la impugnante. Para ello, recurriremos a lo actuado en sede inspectiva y en el procedimiento sancionador, a efectos de determinar dicha imputación, respecto de la trabajadora Johanna Stefanie Zena Mendoza.

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

- Que, desde el inicio de la relación laboral el 27 de junio de 2016, la trabajadora desarrolló las labores de Asistente Administrativo en el domicilio fiscal de la inspeccionada sito en cal. Carlos Enrique Ferreyros N° 377 Urb. Corpac – San Isidro, siendo modificado su centro de labores después de su reposición judicial el 17 de julio de 2019.
- Con fecha 05 de agosto de 2019 la inspeccionada informó a la trabajadora Johanna Stefanie Zena Mendoza el traslado de su centro de trabajo al ubicado en Av. San Luis N° 934 – San Luis, laborando en este lugar hasta el 23 de agosto de 2019.
- Con fecha 06 de agosto de 2019, la ex trabajadora solicita se verifique las condiciones de seguridad e higiene de su centro de trabajo, señalando que el día 05 de agosto del 2019 su empleador le indicó que debía realizar labores en un “almacén” sito en av. San Luis N° 934 – San Luis y que dicho lugar no cumpliría con

¹¹ Exp. 2235-2004-AA/TC, Fundamento 6, segundo párrafo.

las medidas de seguridad y salud estando en riesgo su integridad física, señala también que el 17 de julio del 2019 fue repuesta por el poder judicial a su cargo como asistente administrativa, a lo que su empleador le otorgó diversas licencias con goce de haber, la primera hasta el 12 de julio, ampliándose sucesivamente misma al 25 de julio y al 04 de agosto, siendo que el 05 de agosto se le comunica su nuevo lugar de trabajo sito en av. San Luis N° 934 – San Luis en el denominado “almacén” de la inspeccionada. Señala que no se le ha otorgado las herramientas necesarias para realizar su labor como laptop, celular, teléfono, correo corporativo, luz eléctrica, habiéndose constituido en actos de hostilidad y que no se le entregó llave de este lugar, por todo esto estará en riesgo su integridad física.

- Con fecha 23 de agosto de 2019, el centro de trabajo donde laboraba la trabajadora fue paralizado en tanto no cumplía con medidas de seguridad y salud en el trabajo, por lo que el empleador le otorgó a la trabajadora diversas licencias con goce de haber hasta el 27 de octubre de 2019, habiendo transcurrido a la fecha casi 2 (dos) meses desde que la trabajadora no realiza labor efectiva por decisión unilateral de su empleador.

6.16 En principio, corresponde precisar el motivo de la suspensión imperfecta de labores de más de dos meses de la ex trabajadora, pues del análisis a los hechos constatados, se advierte que se debió a que el lugar de prestación de trabajo, no cumplía con las medidas de seguridad y salud en el trabajo mínimas para el desempeño de sus funciones, exponiendo a la trabajadora en dicho ambiente desde el 05 de agosto de 2019 al 23 de agosto del 2019, y ante el reclamo de la ex trabajadora, la impugnante decidió otorgarle suspensión imperfecta de labores del 23 de agosto al 01 de setiembre (8 días), el 02 de setiembre a 08 de setiembre (7 días), 09 de setiembre al 22 de setiembre (14 días), 23 de setiembre al 06 de octubre (15 días), y del 07 de octubre al 27 de octubre del 2019 (21 días).

6.17 Es así que, al realizar el traslado de la ex trabajadora, la impugnante debió prever contar con dichas condiciones óptimas de Seguridad y Salud en el Trabajo, y no cumplir el mandato judicial solo por efectuar, sin considerar la integridad de la trabajadora. Asimismo, al otorgarle todas las licencias con goce de haber a la ex trabajadora Johanna Stefanie Zena Mendoza, en un periodo mayor de dos (2) meses sin que se le asigne labores efectivas, la impugnante ha sobrepasado los límites de su poder directriz, pues no consideró la afectación a la dignidad de la trabajadora, al propiciarle momentos de angustia, por no conocer la situación exacta de sus condiciones de trabajo y en un periodo tan largo de tiempo, puesto que ampliaba las licencias con goce de haber, primero cada semana, luego, cada catorce días, y finalmente, en veintiún días, aproximadamente.

6.18 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”.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 825-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

6.19 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 futura¹².

6.20 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).

6.21 De esta forma, se puede concluir que la lesión a la dignidad del trabajador, no solo supone el realizar actos que puedan interferir en el desempeño de sus funciones o a los supuestos descritos en el artículo 30° del TUO de LPCL, sino que también se le agrede, cuando el empleador decide no encomendarle tareas a realizar, estando el trabajador en una inactividad profesional, que es contraria al desarrollo de sus capacidades y potenciales profesionales. El profesor Blancas rescata esta idea al señalar que es el trabajador quien requiere que sus capacidades y potenciales profesionales se desarrollen de tal manera que permitan su realización personal. Justamente por ello, la misma Constitución ha sabido recoger con claridad y rotundamente esta perspectiva y no en vano especifica que: *“El trabajo (...) es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”*¹³.

6.22 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

¹² Guanche, Alberto. El derecho del trabajador a la ocupación efectiva. Civitas. Madrid, 1993, p. 36

¹³ Blancas Bustamante, Carlos. El acoso moral en la relación de trabajo. Palestra, Lima, 2007, p. 100.

menoscabo a su dignidad se materializa con la no designación de tareas a realizar que afecta su derecho de ocupación efectiva¹⁴.

- 6.23** 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.
- 6.24** 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).
- 6.25** En ese contexto, teniendo en cuenta que es el empleador quien establece las condiciones laborales y asigna las funciones a los trabajadores, no se advierte en el caso concreto que la impugnante haya presentado medio probatorio que acredite la asignación de trabajo efectivo durante el periodo señalado ni se aprecia elemento justificativo que explique tal situación. Asimismo, no basta el alegar que no contaba con un local disponible y que el tiempo más rápido para conseguirlo era el de dos meses, excediendo dicho periodo de un criterio razonable. Por tanto, no se aprecia una razón que permita suponer que la inactividad efectiva haya tenido alguna justificación, por lo que debe mantenerse que la afectación al derecho al trabajo y a la ocupación efectiva del trabajador se ha sacrificado sin que exista algún otro bien tutelable o derecho apreciable.
- 6.26** Por otra parte, la impugnante cita la Resolución N° 128-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala y la Casación N° 18554-2015-Huánuco; debe recordarse que conforme lo dispuesto por el artículo 14 del Reglamento del Tribunal, solo corresponde abrir instancia, entre otros, por alegaciones de apartamientos inmotivados de precedentes; sin embargo, las resoluciones invocadas por la impugnante no tienen tal naturaleza. Por lo cual, no cabe acoger este argumento expuesto en este extremo.
- 6.27** 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.

¹⁴ Guanche, Alberto. El derecho del trabajador a la ocupación efectiva. Civitas. Madrid, 1993, pp. 34 y 35.



*Tribunal de Fiscalización Laboral
Primera Sala*

Resolución N° 825-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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

VII. INFORMACIÓN ADICIONAL

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

N°	Materia	Conducta infractora	Tipificación legal y clasificación
1	Relaciones Laborales	Haber incurrido en actos de hostilidad que afectaron la dignidad de la trabajadora Johanna Stefanie Zena Mendoza.	Numeral 25.14 del artículo 25 del RLGIT MUY GRAVE

7.2. Cabe precisar que este detalle se provee a título informativo y cualquier error de hecho o 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 VARGAS PAREJA ABOGADOS & CONSULTORES S.A.C., en contra de la Resolución de Intendencia N° 301-2022-SUNAFIL/ILM, de fecha 10 de febrero de 2022, emitida por la Intendencia de Lima Metropolitana, dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 741-2020-SUNAFIL/ILM, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

SEGUNDO. – CONFIRMAR la Resolución de Intendencia N° 301-2022-SUNAFIL/ILM, en todos sus extremos.

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

CUARTO. - Notificar la presente resolución a VARGAS PAREJA ABOGADOS & CONSULTORES S.A.C., y a la Intendencia de Lima Metropolitana, para sus efectos y fines pertinentes.

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

Regístrese y comuníquese

Firmado digitalmente por:

DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI

Presidenta

LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS

Vocal Titular

MANUEL GONZALO DE LAMA LAURA

Vocal Titular

Vocal Ponente: MANUEL DE LAMA