

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Resolución de Intendencia N.º 022-2021-Sunafil/IRE

Lambayeque

Expediente Sancionador: N.º 244-2017-GR-LAMB/GRTPE-L/SDIT

N.º 036-2017-Sunafil/IRE-LAM/SIRE

Sujeto Responsable: Entidad prestadora de servicios de saneamiento de Lambayeque

RUC: 20103448591

Domicio: Av. Saenz Peña N.º 1860 - Chiclayo

Materia: Relaciones laborales

Chiclayo, diecinueve de febrero del dos mil veintiuno.

Visto: El Recurso de Apelación interpuesto por la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento de Lambayeque (en adelante “el apelante”), contra la Resolución de Sub Intendencia N.º 429-2020-Sunafil/IRE-LAM/SIRE de fecha veintitrés de noviembre del dos mil veinte (en adelante “la resolución apelada”), en el marco del procedimiento sancionador N.º 036-2017-Sunafil/IRE-LAM/SIRE y al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley N.º 28806 - Ley General de Inspección del Trabajo (en adelante LGIT) y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N.º 019-2006-TR y modificado por los Decretos Supremos N.º 007-2017- TR, N.º 015-2017-TR, N.º 016-2017-TR y N.º 001-2018-TR (en adelante RLGIT);

I. Antecedentes

De las actuaciones inspectivas

1.1. Mediante Orden de Inspección N.º 267-2017-DRTPELA de fecha ocho de febrero de del dos mil diecisiete, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto al sujeto inspeccionado Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento de Lambayeque acreditada como NO MYPE, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N.º 120-2017-DNCISS de fecha cuatro de abril del dos mil diecisiete (en adelante el Acta de Infracción), en la cual se propuso una sanción económica a la inspeccionada, por la comisión de una (01) infracción en materia de relaciones laborales (muy grave).

De la resolución apelada

1.2. Obra en autos la Resolución de Sub Intendencia N.º 429-2020-Sunafil/IRE-LAM/SIRE de fecha veintitrés de noviembre del dos mil veinte, mediante la cual la Autoridad Sancionadora, en mérito al Acta de Infracción, impuso multa a la inspeccionada por la suma de S/ 7,087.50 (Siete Mil Ochenta y Siete con 50/100 Soles), por haber incurrido en la infracción que se detalla a continuación:

Cuadro N.º 01

N.º	Materia	Conducta infractora	Norma vulnerada	Tipificación Legal y clasificación	Trabaj. Afect.	Multa impuesta
1	Relaciones Laborales	Por acto hostil que afectó la dignidad del trabajador	Constitución Política del Perú (Art. 1º y 23)	D.S. N° 019-2006-TR (Numeral 25.14 del Art. 25)	01	5 UIT (*) S/ 20,250.00 Reducción

		Sabino Olazábal Fernández.	TUO del D.L. N.º 728 D.S. N.º 003- 2007-TR (Inciso g. Art. 30)	Muy grave		al 35%
Multa de la multa						S/ 20,250.00
Multa de multa reducida AL 35%						S/ 7,087.50

(*) Vigente al momento de configurar la falta, que para el año 2017 es de S/ 4,050.00, según D.S. N.º 353-2016-EF.

II. Del recurso de apelación

Con fecha 29 de diciembre del 2020, el apelante interpuso Recurso de Apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N.º 429-2020-Sunafil/IRE-LAM/SIRE con la finalidad que el Superior Jerárquico la revoque, en merito a los argumentos que se detallan a continuación:

2.1. Que, el órgano de primera instancia no ha tomado lo resuelto por la Corte Suprema de Justicia, en su reiterada y uniforme jurisprudencia, donde señala que para la procedencia de la nivelación de remuneraciones entre dos trabajadores que realizan la misma labor u ocupan el mismo cargo se debe verificar el cumplimiento de diversas condiciones tales como: antigüedad, grado de instrucción, nivel alcanzado, preparación y capacitación, experiencia laboral, cargos desempeñados, percepción de pactos colectivos y otros. Por tanto, en el presente caso, sólo se ha tomado como referencia para que exista una igualdad salarial dos aspectos: cargo y remuneración entre el servidor Sabino Olazábal Fernández con sus homólogos Martín Manayay Sánchez y Eduardo Joaquín Bances Torres, sin tener en cuenta los demás aspectos; situación que conlleva a una falta de debida motivación en sede administrativa.

III. Considerando

Finalidad y Objeto del Sistema de Inspección del Trabajo

3.1. Previo al análisis de los argumentos medulares de la apelación, es necesario realizar un preámbulo doctrinario y normativo acerca del presente procedimiento, así como de los derechos laborales materia de infracción. En primer lugar, es preciso señalar que uno de los fines del Estado es velar por el bien común y garantizar la protección de los derechos fundamentales de las personas, los cuales se manifiestan en diversos aspectos de la vida social como el trabajo, actividad necesaria e indispensable que realiza una persona para garantizar su subsistencia y la de su familia. En ese sentido, el Estado regula las condiciones necesarias que debe cumplir toda relación laboral entre particulares, reconociendo derechos y deberes que asisten a empleadores como a trabajadores tanto a nivel individual como colectivo. Sin embargo, no basta tener una normatividad específica y especializada para alcanzar los fines acotados, sino que resulta necesario supervisar y verificar el cumplimiento de dichas normas laborales y de seguridad y salud en el trabajo, dentro de las facultades que la Ley reconoce. Así como de conformidad con el Convenio N.º 81 de la Organización Internacional del Trabajo.

3.2. Asimismo, el segundo párrafo del artículo 10 de la LGIT¹ expresa: “*La Inspección del Trabajo actuará siempre de oficio como consecuencia de orden superior que podrá derivar de una orden de la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo o del Gobierno Regional, de una petición razonada de otros jurisdiccionales o del sector público, de la presentación de una denuncia o de una decisión interna del Sistema de Inspección del Trabajo*”, constituyéndose en un servicio encargado de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan dentro del marco normativo que reconoce el artículo 4º de la LGIT a los Inspectores de Trabajo, **siendo competentes para fiscalizar, la empresas, los centros de trabajo; y en general, los lugares en que se ejecute la prestación laboral, aun cuando el empleador sea del Sector Público o**

de empresas pertenecientes al ámbito de la actividad empresarial del Estado, siempre y cuando estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada, **como es el caso**.

3.3. En tal sentido, conforme lo establecido en el artículo 1° de la Ley N.° 28806 en concordancia con el artículo 3° de la Reglamento de la Ley N.° 28806, el objeto del sistema de inspección de trabajo, es el de velar por el cumplimiento de las normas socio laborales, desprendiéndose además que es el de proteger los derechos sociolaborales de los trabajadores, el mismo que se encuentra consagrado y protegido por la Constitución Política del Perú en su artículo 23 donde se establece que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador, ya que uno de los fundamentos protectores del derecho del trabajo es cautelar los derechos del trabajador debido a su debilidad negociadora y posición de subordinación frente al empleador. Dicho de otro modo, el Derecho del Trabajo permite al legislador corregir las desigualdades, creando principios que le permitan al trabajador recuperar, en el campo jurídico, lo que ha perdido en el campo económico, por lo que en dicho artículo se ratifica ese deber protector del Estado para con el trabajador, frente al empleador en un marco de transparencia; por tanto, deben privilegiarse los hechos constatados, por el servicio inspectivo y ante todo dar prioridad a los derechos laborales de los trabajadores, así como también al derecho del inspeccionado a defenderse y tener como garantía un procedimiento regular².

Finalidad del recurso de apelación

3.4. El recurso de apelación es el recurso a ser interpuesto con la finalidad que el órgano jerárquicamente superior al emisor de la decisión impugnada revise y modifique la resolución del subalterno. Busca obtener un segundo parecer jurídico de la Administración Pública sobre los mismos hechos y evidencias, no requiere nueva prueba, pues se trata fundamentalmente de una revisión integral del procedimiento desde una perspectiva fundamentalmente de puro derecho.

3.5. Bajo esa perspectiva, cuando el administrado interpone un recurso de apelación, lo que está haciendo es permitirle al superior jerárquico que revise la legalidad del proceder de su subordinado (control jerárquico) permitiéndole identificar sus errores de hecho o derecho, y enmendar su error, a través de la modificación, anulación o suspensión de lo ya decidido por ella misma.

Competencia para resolver recursos impugnatorios

3.6. El tercer párrafo del artículo 43 del Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, establece que es el Intendente Regional la autoridad que resuelve en segunda instancia el procedimiento sancionador, así como los recursos de queja por denegatoria de recurso de apelación.

3.7. En ese sentido, la Intendente Regional de Lambayeque resulta competente para pronunciarse, dentro del plazo establecido por ley, respecto a los recursos de apelación interpuesto contra las resoluciones de primera instancia, así como a los recursos de queja por denegatoria de recurso de apelación emitida por la Sub Intendencia de Resolución de la IRE Lambayeque.

En cuanto a los fundamentos expuestos por la inspeccionada

3.8. Previo al pronunciamiento de fondo, resulta oportuno resaltar lo siguiente:

- i) Las actuaciones inspectivas de investigación se originaron mediante la Orden de Inspección N.° 267-2017-DRTPELA de fecha 08 de febrero de 2017.
- ii) Las normas vulneradas se encuentra enunciadas en el artículo 1° y 23 de la Constitución Política del Perú, así como, el inciso g) del artículo 30 de TUO de la Ley N.° 728 aprobado mediante D.S. N.° 003-2007-TR.

iii) La conducta infractora se encuentra tipificada en el numeral 25.14 del RLGIT: “*Los actos de hostilidad y el hostigamiento sexual, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales*”

3.9. Teniendo en cuenta que, las actuaciones inspectivas de investigación se originaron con fecha 08 de febrero de 2017, y conforme lo normado en la Tercera Disposición Complementaria Final concordante con la Cuarta Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N.º 016-2017-TR, se establece que los procedimientos sancionadores iniciados por Actas de Infracción derivadas de órdenes de inspección generadas hasta el 15 de marzo de 2017, se tramitarán conforme al procedimiento establecido en la LGIT y el RLGIT, previo a las modificaciones realizadas mediante Decreto Supremo N.º 015-2017-TR y Decreto Supremo N.º 016-2017-TR. En ese sentido, el presente procedimiento sancionador ha sido tramitado y resuelto por un mismo órgano que llevó a cabo la etapa instructora y de resolución.

3.10. *En cuanto a la norma vulnerada* es preciso mencionar algunas disposiciones normativas que sustentan el reconocimiento de una igualdad salarial libre de discriminación. Entre ellas tenemos:

• En la Constitución Política del Perú:

a) Inciso 2 del artículo 2º, que señala el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley y que nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.

b) Artículo 24, donde se indica que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

c) Artículo 59, mediante el cual se dispone que el Estado estimula la creación de riqueza y garantiza la libertad de trabajo y la libertad de empresa, comercio e industria, considerando que el ejercicio de estas libertades no debe ser lesivo a la moral, ni a la salud, ni a la seguridad pública; y, que el Estado brinda oportunidades de superación a los sectores que sufren cualquier desigualdad, por lo que promueve las pequeñas empresas en todas sus modalidades.

• Convenios Internacionales:

a) Convenio N.º 100 de la Organización Internacional de Trabajo, el cual señala que todo miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneraciones entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

b) Convenio N.º 111 de la Organización Internacional de Trabajo, el cual señala que todo miembro se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacional, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación al respecto.

• Leyes y Reglamentos:

a) Ley N.º 28983. (16/03/2007) Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, la cual tiene como finalidad establecer un marco normativo que garantice el ejercicio del derecho a la igualdad de hombres y mujeres en todos los ámbitos de su vida pública y privada.

b) Ley N.º 30709, (30/11/2017) Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, mediante la cual se dispone la determinación de categorías, funciones y remuneraciones que permitan la ejecución del principio de igualdad remuneración por igual trabajo; ello, a su vez, se encuentra en concordancia con el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor.

c) Decreto Supremo N.° 002-2018-TR, Reglamento de la Ley N.° 30709. (08/03/2018). Detalla la obligación de los empleadores de categorizar los puestos de trabajo, la prohibición de discriminación en la determinación de remuneraciones, los criterios prohibidos de diferenciación en las remuneraciones, entre otras disposiciones de obligatorio cumplimiento por parte el MTPE y Sunafil. En el numeral 5.1 del artículo 5° que: *“Todo empleador tiene la facultad de establecer sus políticas remunerativas, fijar los requisitos para la percepción de la remuneración o beneficios de cualquier otra índole y determinar sus montos, sin incurrir en discriminación directa o indirecta por motivo de sexo”*. Asimismo, en el numeral 6.1 del artículo 6° del citado Reglamento, establece que: *“Por excepción, los trabajadores pertenecientes a una misma categoría pueden percibir remuneraciones diferentes, cuando dichas diferencias se encuentren justificadas en criterios objetivos tales como la antigüedad, el desempeño, la negociación colectiva, la escasez de oferta de mano de obra calificada para un puesto determinado, el costo de vida, la experiencia laboral, el perfil académico o educativo, el desempeño, el lugar de trabajo, entre otros.”*

d) Decreto Supremo N.° 005-2018-TR, mediante el cual se emiten disposiciones para garantizar el cumplimiento de la Ley N.° 30709 y del Reglamento de la referida Ley.

• Otras normas:

a) Resolución Ministerial N.° 061-2018-TR, que aprueba el Plan Sectorial para la Igualdad y la No Discriminación en el empleo y la ocupación 2018-2021, el cual tiene como uno de sus objetivos específicos promover una cultura de igualdad y no discriminación en el empleo y la ocupación.

b) Resolución Ministerial N.° 243-2018-TR, con la cual se aprueba la “Guía que contiene las pautas referenciales que pueden ser utilizadas por la organización empleadora para evaluar puestos de trabajo y definir el cuadro de categorías y funciones. (Guía de Igualdad Salarial), asimismo, el modelo de cuadro de categorías y funciones y el contenido mínimo referencial e la política salarial”

3.11. Siendo así, a partir de la promulgación de la Ley N.° 30709, publicada el día 30 de noviembre de 2017, y su posterior reglamentación establecida en el Decreto Supremo N.° 002-2018-TR, Reglamento de la Ley N.° 30709, publicada el día 08 de marzo del 2018, el empleador está en la obligación de contar con cuadros de categorías y funciones, así como, de fijar remuneraciones que correspondan a cada categoría sin discriminación. Asimismo, para la elaboración de los cuadros de categorías y funciones, el empleador debe tener en cuentas los criterios objetivos (*tales como la antigüedad, el desempeño, la negociación colectiva, la escasez de oferta de mano de obra calificada para un puesto determinado, el costo de vida, la experiencia laboral, el perfil académico o educativo, el desempeño, el lugar de trabajo, entre otros*) y los criterios subjetivos (que obedecen a patrones estructurales).

3.12. Bajo esa perspectiva, se tiene que antes de la entrada en vigencia de la Ley N.° 30709, de fecha 30 de noviembre de 2017, la regulación en materia de igualdad laboral se regía conforme lo establecido en los artículos 1° y 24 de la Constitución Política del Perú, así como, en el inciso g) del artículo 30 del TUO del Decreto Legislativo N.° 728 aprobado mediante Decreto Supremo N.° 003-2007-TR.

3.13. *En lo referente a la conducta infractora*, se debe tener en cuenta que la Orden de Inspección N.° 267-2017-DRTPELA se generó con fecha 08 de febrero de 2017, por tanto, la conducta infractora debe ser acorde a la norma vulnerada en el tiempo de su comisión, por tanto, la conducta se enmarca conforme lo descrito en el numeral

25.14 del artículo 25 del RLGIT: *“Los actos de hostilidad y el hostigamiento sexual, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos*

constitucionales". A manera descriptiva, si la conducta infractora hubiera sido cometida posterior a la publicación de la Ley N.º 30709 las conductas infractoras serían las tipificadas en los numerales 25.22: *"No contar con un cuadro de categorías y funciones o con una política salarial de conformidad con los términos establecidos en la Ley N.º 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, y su Reglamento"*, así como, en el numeral 25.23 del artículo 25 del RLGIT: *"No haber cumplido con informar a los trabajadores acerca de la política salarial de la empresa, conforme a lo previsto por la Ley N.º 26772, que dispone que las ofertas de empleo y acceso a medios formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato, y su Reglamento"*

3.14. En ese orden de ideas, atendiendo lo descrito en el fundamento 2.1 de la presente resolución, se tiene que el órgano de primera instancia al momento de emitir pronunciamiento ha valorado la conducta infractora y la norma vigente vulnerada al momento de su comisión; es decir, la conducta del empleador estaba configurado como un acto hostil regulado en el inciso g del artículo 30 del TUO del Decreto Legislativo N.º 728 aprobado mediante Decreto Supremo N.º 003-2007-TR. Asimismo, conforme a lo detallado en el fundamento 3.11 de la presente resolución, los criterios objetivos y subjetivos que deben tomarse en cuenta para la elaboración de los cuadros de categorías y funciones fueron implementadas con la entrada en vigencia de la Ley N.º 30709 y su posterior reglamentación mediante en el Decreto Supremo N.º 002-2018-TR; por tanto, no resulta de aplicación al presente caso.

3.15. Por último, se debe tener en cuenta el Principio de Irretroactividad el cual establece que resulta aplicables las disposiciones sancionadoras vigentes en el momento de incurrir el administrado en la conducta a sancionar, salvo que las posteriores le sean más favorables. Por tanto, en aplicación estricta del presente principio, las disposiciones contempladas en la Ley N.º 30709 y su Reglamento no resultan ser más favorables para el trabajador afectado, por tanto, no puede ser aplicable.

3.16. Por otro lado, resulta importante señalar que, en atención al principio de razonabilidad, previsto en el inciso 1.4 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General (en adelante, el TUO de la LPAG), señala: *"Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido."*

3.17. Asimismo, en virtud del principio de observación del debido proceso, establecido en el literal a) del artículo 44 de la LGIT, debe garantizarse que las partes gocen 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; de otro lado, en atención al principio de verdad material, previsto en el numeral 1.11 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, debe verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, para lo cual deberá adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por la ley, aun cuando no hayan sido propuestas por los administrados o hayan acordado eximirse de ellas.

3.18. Al respecto, la resolución apelada, en atención a los numerales tercero y cuarto del acápite IV. Hechos Constatados del Acta de Infracción concordante con los considerandos 19 al 42 de la resolución apelada, determinó que la inspeccionada había incurrido en infracción en materia de

relaciones laborales, lo cual configura la infracción tipificada en el numeral 25.14 del artículo 25 del RLGIT.

3.19. De acuerdo a lo antes descrito, y en atención a los principios de razonabilidad y de observación del debido proceso antes mencionados, este Despacho considera que el inferior en grado ha cumplido con exponer los argumentos que motivaron su decisión; por lo que, no corresponde revocar la resolución apelada y, por ende, sancionarla.

Uso obligatorio de la Casilla Electrónica.

3.20. Con fecha 14 de enero del 2020, se publicó en el Diario Oficial El Peruano el Decreto Supremo N.º 003-2020-TR mediante el cual se aprueba el uso obligatorio de la casilla electrónica para efectos de notificación de los procedimientos administrativos y actuaciones de la Sunafil, para lo cual se establece la creación del Sistema Informático de Notificación Electrónica, de conformidad con lo establecido en el quinto párrafo del numeral 20.4 del artículo 20 del Decreto Supremo N.º 004-2019- JUS (TUO de la LPAG).

3.21. Que, a través de la Resolución de Superintendencia N.º 058-2020-Sunafil, se aprueba el Cronograma de implementación a nivel nacional del Sistema Informático de Notificación Electrónica de la Sunafil. Pero debido a la emisión del Decreto Supremo N.º 08-2020-SA, se declara en emergencia nacional por el plazo de noventa días calendario y se dictan medidas para la prevención y control para evitar la propagación del COVID-19, lo cual imposibilita la aplicación del cronograma de implementación.

3.22. Posteriormente, mediante la Resolución de Superintendencia N.º 114-2020- Sunafil, se modifica el Cronograma de implementación a nivel nacional del Sistema Informático de Notificación Electrónica de la Sunafil, siendo de aplicación a partir del día 31 de agosto del 2020 para las resoluciones de primera y segunda instancia que se expidan en el procedimiento administrativo sancionador.

Por lo expuesto y, de acuerdo a las facultades conferidas por el artículo 41 de la LGIT, modificada por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N.º 29981.

Se resuelve:

Artículo primero. - Declarar **infundado** el Recurso de Apelación interpuesto por la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento de Lambayeque contra la Resolución de Sub Intendencia N.º 429-2020- Sunafil/IRE-LAM/SIRE, de fecha 23 de noviembre del 2020.

Artículo Segundo. - **Confirmar** la Resolución de Sub Intendencia N.º 429-2020- Sunafil/IRE-LAM/SIRE emitida por la Sub Intendencia de Resolución de la IRE Lambayeque, por ende, **sancionar** a la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento de Lambayeque, identificada con RUC N.º 20103448591, con una multa ascendente a la suma de **S/ 7,087.50 (siete mil ochenta y siete con 50/100 soles).**

Artículo Tercero. - **Tener por agotada la vía administrativa**, de acuerdo a lo establecido en el cuarto párrafo del artículo 41 de la LGIT³, y en virtud a lo establecido en la Segunda Disposición complementaria Transitoria del Decreto Supremo N.º 012-2013-TR⁴.

Artículo Cuatro. - **Notifíquese** una copia de la presente resolución a los interesados para los fines de Ley, a través del Sistema Informático de Notificación Electrónica de la Sunafil.

Artículo Quinto. - **Devuélvase** el presente expediente a la Sub Intendencia de Resolución de la Intendencia Regional de Lambayeque para sus efectos.

Hágase saber. -

Documento firmado digitalmente

Vanessa Victoria Vargas Chafloque
Intendencia Regional de Lambayeque

1 Párrafo modificado por la Única Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N.° 30814, publicada el 9 de julio del 2018.

2 Expediente N.° 052-2016-SDILSST-TAC-PS

3 Artículo modificado con la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N.° 29981, publicada el 15 de enero de 2013. “El pronunciamiento en segunda instancia o el expedido por el Tribunal de Fiscalización Laboral, según corresponda, agotan con su pronunciamiento la vía administrativa”

4 Los recursos de revisión interpuestos de manera excepcional en aplicación del artículo 49 de la Ley N.° 28806, modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N.° 29981, son admisibles a partir de la instalación del Tribunal de Fiscalización Laboral de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral creado por el artículo de la Ley N.° 29981.

Documento publicado en la página web de Sunafil.