

Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N.° 691-2021-Sunafil/TFL-Primera Sala

Expediente Sancionador: 92-2021-Sunafil/IRE-Ica
Procedencia: Intendencia Regional de Ica
Impugnante: Shougang Hierro Perú S.A.A.
Acto Impugnado: Resolución de Intendencia N.° 074-2021-Sunafil/IRE- Ica
Materia: Relaciones laborales

Sumilla: Se declara **infundado** el recurso de revisión interpuesto por la Shougang Hierro Perú S.A.A., en contra de la Resolución de Intendencia N.° 074-2021-Sunafil/IRE- Ica, de fecha 10 de septiembre del 2021

Lima, 28 de diciembre del 2021

Visto: El recurso de revisión interpuesto por Shougang Hierro Perú S.A.A. (en adelante **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N.° 074-2021-Sunafil/IRE- Ica, de fecha 10 de setiembre del 2021 (en adelante **la resolución impugnada**) expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

Considerando:

I. Antecedentes

1.1 Mediante Orden de Inspección N.° 059-2021-Sunafil/IRE-Ica, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la impugnante, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral¹, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N.° 065-2021-Sunafil/IRE-Ica (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.

1.2 Mediante Imputación de cargos N.° 092-2021-Sunafil/SIAI-IRE-Ica del 09 de marzo del 2021, 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 a) del inciso 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.° 103-2021-Sunafil/IRE-SIAI-Ica, a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de la conducta infractora imputada a la impugnante, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador. Por lo que procedió a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Ica, la cual mediante Resolución de Sub Intendencia N.° 149-2021- Sunafil/IRE-SIAI-Ica, de fecha 15 de julio del 2021, multó a la impugnante por la suma de S/ 11,572.00 por haber incurrido en la siguiente infracción muy grave:

- Una infracción Muy Grave en materia de relaciones laborales, por realizar actos de hostilidad como no permitir realizar ocupación efectiva, hecho que afecta la dignidad de sus trabajadores, en perjuicio de cinco (05) trabajadores, tipificada en el numeral 25.14 del artículo 25 del RLGIT.

1.4 Mediante escrito de fecha 11 de agosto del 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub-Intendencia N.º 149-2021-Sunafil/IRE-SIAI-Ica, argumentando lo siguiente:

I. La Sunafil, al haber iniciado el proceso de actuaciones inspectivas o comprobatorias mediante la Orden de Inspección concreta N.º 059-2021-Sunafil, y al haber iniciado el proceso sancionador con la imputación de cargos N.º 092-2021-Sunafil/SIAI-IRE-Ica acompañado del acta de infracción N.º 065-2021-Sunafil de fecha 15.02.2021, vulnera el Principio de legalidad, a que se refiere el numeral 1.1) del artículo V del Título preliminar del TUO LPAG y por ende al Principio del debido procedimiento administrativo, antes citado, el cual deriva del principio constitucional del debido proceso, que obligan a la sujeción de dicho procedimiento administrativo, a determinadas garantías y derechos que amparan a los administrados, en los procesos pertinentes, entre los cuales se encuentra principalmente el Derecho de defensa, pues Sunafil “No observo que carece de competencia en materia de inspección de trabajo y en competencia administrativa sancionadora, dado que a la fecha la autoridad regional de inspección del trabajo de Ica, no ha realizado la transferencia de competencia en materia de fiscalización, inspectiva y potestad sancionadora a la intendencia regional de Ica”, vicio que afecta a todo lo actuado.

II. Nótese el exceso de los inspectores del trabajo, actúan como si fueran jueces, pues han determinado que nuestra representada ha cometido actos de hostilidad contra los trabajadores: Melchor Pillaca Edgar, Durand Guillen Julio Simón, Eyzaguirre Retamozo Rubén Rafaela, Quispe Pillaca Daniel Marcadi, e Ynca Herrera Daniel Antonio, actuando de manera ilegal pues las funciones que les han sido asignadas por ley no incluyen la potestad de determinar si han existido actos de hostilidad. Por el contrario, nuestra legislación laboral es clara al señalar que quien se encargara de esto es el Juez Laboral que es quien tomara esta decisión luego de un proceso judicial en el que nuestra representada tiene la etapa probatoria suficiente para acreditar que no realiza actos de hostilidad.

III. Sin embargo, cabe precisar que los inspectores únicamente podrá proponer sanciones a los sujetos inspeccionados, siempre y cuando adviertan algunas de las causales previstas en el artículo 30 del LPCL, teniendo en cuenta previamente haber constatado que los trabajadores hayan emplazado al empleador por escrito el cese de actos de hostilidad, carta respuesta del empleador, así como la resolución judicial - sentencia firme que resuelva el cese de hostilidad por parte del empleador, de no ser así se está causando intromisión por parte de los inspectores del trabajo ante un procedimiento ya regulado en la LPCL.

IV. En ese sentido, la empresa mediante comunicado a sus trabajadores de fecha 16.03.2020 advierte lo decretado por el Gobierno, y hace mención entre otros servicios al “Transporte de carga y mercancía”, “Transferencia”, “embarque”, “operaciones marítimas”. Convocando de esta manera a todos los trabajadores comprendidos en los servicios del área de transferencia, embarque y operaciones marítimas de la empresa, los cuales tenían la obligación de acudir para realizar sus labores habituales, obligación establecida en el artículo 05 del Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, situación y/o hecho que no ocurrió, con los supuestos trabajadores afectados que se detalla [...]; Sin perjuicio de lo antes expuesto, la empresa con fechas 29, 30, 31 de mayo, 24, 27 de junio, 29 de julio, 4 de septiembre, 16 de octubre, 09 de noviembre del 2020, 29 de marzo, 03 de abril y el 24 de mayo del 2021, a través del Sindicato de Obreros, comunicados y redes sociales, convocó a sus trabajadores, para reanudar las operaciones, previo cumplimiento del plan de vigilancia, prevención y control del covid-19; sin embargo los trabajadores no concurrieron.

V. No se ha acreditado de forma fehaciente que los supuestos trabajadores afectados hayan solicitado su ingreso e reincorporación al centro de labores, mediante carta o solicitud dirigida a

la empresa, y que la empresa haya omitido convocarlos, y de esta forma se acredite responsabilidad de la empresa. En ese sentido resulta Insuficiente dicho argumento para Imponer una sanción a nuestra representada, por lo que corresponde en este punto no acoger la sanción impuesta por la autoridad.

VI. En atención a lo señalado, vuestro despacho, deberá corroborar que las infracciones imputadas no se ajustan a la conducta tipificada, ello con la finalidad de garantizar el derecho de todo administrado de ser sancionado únicamente por una conducta atribuible, prevista expresa y exhaustivamente en una norma legal; En ese sentido, debemos ser enfáticos en señalar que, la autoridad de trabajo ha inobservado el principio de tipicidad al imputarnos un incumplimiento que no corresponde con el marco legal vigente.

1.5 Mediante Resolución de Intendencia N.° 074-2021-Sunafil/IRE-Ica, de fecha 10 de septiembre del 2021², la Intendencia Regional de Ica declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, confirmando la Resolución de Sub Intendencia N.° 149-2021-Sunafil/IRE-SIAI-Ica, por considerar los siguientes puntos:

i. Al realizar la evaluación de la Resolución emitida por la autoridad de primera instancia se corrobora que está cumplió con evaluar la competencia en actuaciones inspectivas y procedimientos sancionadores en los considerandos 21 al 33 de la Resolución de Sub Intendencia, objeto de apelación, es así que la Intendencia Regional de Ica en forma correspondiente, invocando la base normativa descrita en la presente Resolución y otras disposiciones legales, advierte que la intendencia si cuenta con competencia para fiscalizar como para sancionar.

ii. No existe vulneración al Principio de legalidad, ni mucho menos al Principio del debido procedimiento a lo largo del desarrollo del procedimiento inspectivo y sancionador, ejerciendo plenamente el sujeto responsable su derecho de defensa, no existiendo vicios que determinen la invalidez del procedimiento, acreditando respectivamente la competencia de la Intendencia Regional de Ica - Sunafil, a fin de realizar acciones inspectivas y procedimientos sancionadores, extenuando de esta forma lo alegado por el sujeto responsable, correspondiendo desestimar su pretensión.

iii. Los actos de hostilidad que menoscaben la dignidad del trabajador en una relación laboral por no tener ocupación efectiva puede ser determinado por la autoridad inspectiva de trabajo, y no solo por el Poder Judicial, en tanto el legislador ha previsto de modo amplio las finalidades del Sistema de Inspección del Trabajo.

iv. Los trabajadores, detallados en el cuadro 02 del acta de infracción, venían desempeñando labores en la zona de embarque, como las complementarias y conexas a ella, lo que quiere decir que no se encontraban comprendidos dentro de los trabajadores que sí tuvieron que acatar cuarentena. En ese sentido, se tiene que los inspectores comisionados advirtieron que a dichos trabajadores se les menoscabó su dignidad como tal, al no haber sido convocados para continuar laborando pese a no estar considerados como personal de riesgo y peor aún ser reemplazados en sus puestos de trabajo con personal de una empresa intermediadora, evidenciándose que:

- Las actividades de la Zona de Embarque no dejaron de funcionar; y

- Los trabajadores pertenecientes a dichas actividades les otorgaron licencia con goce sin causa justa y objetiva.

v. Si bien el sujeto responsable otorgó licencia con goce de haber a sus trabajadores, con compensación posterior al estado de emergencia, es cierto también que no le otorgo ejercer su derecho a la ocupación efectiva, es decir el derecho a trabajar, menoscabando de esa manera

su dignidad como trabajadores; evidenciándose que, la decisión del empleador sobre la licencia con goce de haber no fue bajo los estándares del principio de razonabilidad de tal manera que no persiguió una finalidad lícita y/o legítima, ya sea para la debida atención de sus necesidades comerciales, o para evitar escenarios de mayor lesividad a sus colaboradores, generando así transgresión a los derechos de los trabajadores afectados.

vi. Los inspectores comisionados actuaron con Probidad, habiendo respetado las disposiciones normativas que regulan la función inspectora, habiéndose ajustado estrictamente a los hechos constatados durante las actividades de inspección; en tal sentido, la Intendencia considera que en el presente caso se configuraron actos que menoscabaron la dignidad de los trabajadores por no haberle otorgado ocupación efectiva como corresponde, durante siete (07) meses.

vii. La infracción reúne los elementos de su configuración, y la mención de resolverlo, no solo en vía administrativa, sino también en la vía judicial, no restringe su aplicación al caso objeto de análisis. En consecuencia, los argumentos esbozados en el recurso de apelación no desvirtúan la infracción en que ha incurrido el sujeto responsable, las cuales han sido debidamente determinadas por los inspectores comisionados, ratificado por la autoridad de primera instancia.

1.6 Mediante escrito de fecha 04 de octubre del 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Ica el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N.º 074-2021-Sunafil/IRE- Ica.

1.7 La Intendencia Regional de Ica admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorandum-001060-2021-Sunafil/IRE-Ica, recibido el 06 de octubre del 2021 por el Tribunal de Fiscalización Laboral.

II. De la competencia del Tribunal de Fiscalización Laboral

2.1 Mediante el artículo 1º de la Ley N.º 29981³, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, **Sunafil**), disponiéndose en el artículo 7º 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.º 29981⁴, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo⁵ (en adelante, **LGIT**), el artículo 15 del Reglamento de Organización y Funciones de la Sunafil, aprobado por Decreto Supremo N.º 007-2013-TR⁶, y el artículo 2º del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 004-2017-TR⁷ (en adelante, **el Reglamento del Tribunal**), el Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutivo con independencia técnica para resolver con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión, constituyéndose en última instancia administrativa.

III. Del recurso de revisión

3.1 El artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley de N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Decreto Supremo N.º 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 un 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 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.

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 éste 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.

IV. De la interposición del recurso de revisión por parte de Shougang Hierro Perú S.A.A.

4.1 De la revisión de los actuados, se ha identificado que Shougang Hierro Perú S.A.A. presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N.° 074-2021-Sunafil/IRE-Ica, emitida por la Intendencia Regional de Ica, en la cual se confirmó la sanción impuesta de S/ 11,572.00, por la comisión, de la infracción tipificada como muy grave, previstas en el numeral 25.14 del artículo 25 del citado cuerpo normativo, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del día siguiente de la notificación de la citada resolución⁹.

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 Shougang Hierro Perú S.A.A.

V. Fundamentos del recurso de revisión

5.1 Mediante escrito de fecha 04 de octubre del 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N.° 074-2021-Sunafil/IRE- Ica, señalando los siguientes alegatos:

- Se trasgrede el principio de legalidad, establecido en el numeral 1.1) del Art. iv del título preliminar del TUO LPAG, y por ende el principio al debido proceso administrativo, toda vez que, ante un acto de hostilidad, su procedimiento y competencia se encuentran debidamente regulado en la LPCL y su Reglamento, la cual es competencia de un juez laboral.
- De advertir los Inspectores del trabajo que el trabajador no cumplió con el procedimiento regulado en la LPCP, como es el emplazamiento para enmendar los actos de hostilidad del empleador, solo debieron realizar actuaciones inspectivas en materia de verificación de hechos, los cuales serviría al trabajador como elementos de juicio para el proceso respectivo ante el Poder Judicial, en razón que tampoco es facultad del Inspector del Trabajo determinar si se produjo un despido arbitrario por el empleador, y menos ordenar su reposición al centro de

labores, por ser un tema netamente judicial. En ese sentido, se concluye que el Inspector del Trabajo no cuenta con las facultades para determinar actos de hostilidad en una relación laboral.

- Al instituirse facultades a los Inspectores del Trabajo para determinar actos de hostilidad en una relación laboral, dentro de la secuela del proceso de actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias, ya establecidas en la LPCL, tanto en su procedimiento y competencia, se evidencia claramente la no correcta aplicación del Inciso 3) del Art. 139 de la Constitución Política del Estado que hace referencia a la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional.

- Los inspectores del trabajo, **no han tenido presente que, en los actos de hostilidad, la conducta** se configuraría con la negativa del empleador de enmendar dicha conducta después del requerimiento cursado por el trabajador, y no con la constatación del inspector del trabajo. En ese sentido, de contar con competencia los comisionados, debieron realizar una adopción de medida de requerimiento. Entonces, al no haberse concedido una medida de requerimiento de forma expresa, clara y sencilla, se vulneró el principio de legalidad.

- Los trabajadores debían presentarse a laborar, o en su defecto solicitar su ingreso y reincorporación al centro de labores, mediante carta o solicitud dirigida a la empresa. Asimismo, el Sindicato de Obreros, tenía la obligación legal de comunicar a los trabajadores obreros su retorno al trabajo y así cumplir con sus obligaciones laborales.

- Se pretende justificar que los trabajadores requirieron su retorno al centro de labores, cuando más bien se ha evidenciado, la falta de responsabilidad y compromiso por parte de los supuestos trabajadores afectados con la empresa, en razón que después de cinco (05) meses y veintidós (22) días presentan una carta para cumplir con sus obligaciones laborales; máxime que la empresa, podía haber imputado falta grave laboral a los trabajadores por abandono de trabajo, sin embargo, la empresa ha actuado de forma responsable con el pago de remuneraciones y beneficios sociales, con el fin de no perjudicarlos, ante la pandemia.

- No se evidencia del acta de infracción, ni de la resolución impugnada, la correcta valoración de los medios probatorios presentados, la inspeccionada presentó el Comunicado Oficial a nuestros trabajadores, familiares y comunidad en general de fecha 16 de marzo del 2020 amparado en el DS N.º 044-2020-PCM, con el fin de acreditar la convocatoria de los trabajadores afectados. Sin embargo, la documentación presentada no fue debidamente valorada por los Inspectores del Trabajo, en aplicación del principio de presunción de veracidad.

- Los inspectores del Trabajo, durante la secuela del proceso de actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias, no han tenido presente el estado de emergencia sanitaria y nacional, por lo que debió convalidar el comunicado oficial a nuestros trabajadores, familiares y comunidad en general de fecha 16 de marzo del 2020.

VI. Análisis del recurso de revisión

Sobre la naturaleza y finalidad del recurso de revisión

6.1 De conformidad con el artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, las autoridades administrativas "...deben actuar con respecto a la Constitución, a la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas".

6.2 Frente a la vulneración, desconocimiento o lesión de un derecho o interés legítimo, derivado del apartamiento de la conducta descrita en el numeral precedente¹⁰, el TUO de la LPAG faculta a los administrados a interponer los recursos administrativos previstos en el artículo 218 del TUO de la LPAG¹¹ pudiendo incluso "solicitar la nulidad de los actos administrativos que les

conciernan por medio de los recursos administrativos previstos en el Título III Capítulo II de la presente Ley”¹².

6.3 Así, respecto de la naturaleza del recurso de revisión, el artículo 218 del TUO de la LPAG establece que su interposición se faculta por Ley o Decreto Legislativo, en cuyo contenido debe establecerse de manera expresa tal facultad, encontrándose en la ley especial de la materia, la LGIT, el artículo 49 que señala lo siguiente:

“Los recursos administrativos del procedimiento administrativo sancionador son aquellos previstos en el Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N.º 004- 2019-JUS.

El Recurso de revisión es de carácter excepcional y se interpone ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral.

El Reglamento determina las demás condiciones para el ejercicio de los recursos administrativos.”

6.4 En esa línea argumentativa, el artículo 55 del RLGIT establece que el recurso de revisión es un recurso de carácter excepcional, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia, siendo desarrolladas su procedencia y requisitos de admisibilidad en el Reglamento del Tribunal, tal y como se señaló en los puntos 3.4 de la presente resolución.

6.5 Respecto de la finalidad del recurso de revisión en específico, el artículo 14 del Reglamento del Tribunal establece que éste tiene por finalidad:

“...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.º 019-2006- TR, y sus normas modificatorias.”

6.6 Al respecto, esta Sala considera que 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.

6.7 En ese sentido, el análisis de los argumentos de la impugnante se realizará bajo la competencia del Tribunal, vinculada con las infracciones muy graves, e identificando si sobre éstas se ha producido alguno de los supuestos previstos en el artículo 14 del reglamento citado en el numeral precedente.

De los elementos constitutivos de los actos de hostilidad

6.8 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- se ha producido la infracción que da origen a la sanción recurrida.

6.9 Nuestro ordenamiento jurídico otorga primacía a la dignidad de la persona humana, toda vez que el artículo 1º de la Constitución Política 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.”

6.10 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.”

6.11 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, el **TUO de la 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 (...)”

6.12 Sobre el particular, siguiendo al Jurista Jorge Toyama¹³, “los actos de hostilidad son los supuestos donde el empleador se excede en sus facultades de dirección y, por lo tanto, pueden ser controlados por los trabajadores. Al respecto hay que señalar que solo en determinados supuestos, las modificaciones de las condiciones de trabajo puede ser materia de impugnación por parte de los trabajadores, y podrían calificar como actos de hostilidad en nuestro sistema jurídico”.

6.13 Los actos de hostilidad son supuestos donde el empleador se excede en su facultad de dirección, así el artículo 30 del TUO LPCL señala que son actos de hostilidad equiparables al despido: “(...) g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador (...)”.

6.14 Por su parte, según el artículo 33 de la LGIT, son infracciones administrativas en materia 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.

6.15 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.

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

6.17 En el mismo sentido, la Corte Suprema de Justicia de la República, interpretando los alcances de la Casación N.° 505-2012-Lima, ha manifestado lo siguiente¹⁴:

“(...) se ha establecido sobre el elemento subjetivo del cese de acto de hostilidad invocado, “propósito de ocasionarle perjuicio al trabajador”, que se satisface ofreciendo los indicios y medios de prueba idóneos que permitan advertir que el ejercicio de la facultad de dirección o ius

variandi por parte del empleador no se ha sujetado a los límites que impone el principio de razonabilidad. sino que por el contrario haciendo uso abusivo del mismo menoscaban y denigran los derechos fundamentales de los trabajadores; lo que justifica la necesidad de exigir la acreditación de dicha ()

6.18 A propósito del concepto de razonabilidad, el Tribunal Constitucional la ha definido como sigue¹⁵:

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

6.19 A su vez, el literal g) del artículo 30 del TUO de la LPCL, califica la afectación de la dignidad como acto de hostilidad, de acuerdo al siguiente apartado:

“Artículo 30.- Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

(...)

*g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador.*¹⁶”

6.20 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.

De los actos de hostilización en el caso materia de revisión

6.21 En el caso materia de análisis, se ha sancionado a la impugnante por la comisión de la infracción prevista en el numeral 25.14 del artículo 25 del RLGIT, referente a haber incurrido en actos de hostilidad en contra de los trabajadores Melchor Pillaca Edgard, Durand Guillén Julio Simón, Eyzaguirre Retamozo Rubén Rafael; Quispe Pillaca Daniel Marcadi e Ynca Herrera Daniel Antonio, al haber otorgado licencia con goce de haber en el contexto de estado de emergencia, por el periodo de febrero a diciembre del 2020, pese a que las actividades de la empresa así como las actividades de los puestos a los que correspondía cada trabajador afectado eran de carácter esencial, pese a ello sin justificación alguna reemplazó a los trabajadores contratando personal a una empresa intermediadora, lo cual rebaja su dignidad de persona.

6.22 Dicha situación, se dejó constancia en el considerando 4.14 del Acta de Infracción, donde el inspector comisionado señala lo siguiente:

“En consecuencia, como ya se ha desarrollado en los puntos precedentes, de la presente Acta de Infracción, dicha situación ha caldo en la vulneración del derecho a la dignidad de los trabajadores, considerando que el sujeto Inspeccionado otorgó licencia con goce de remuneraciones a los trabajadores: Melchor Pillaca Edgard, Durand Guillén Julio Simón, Eyzaguirre Retamozo Rubén Rafael; Quispe Pillaca Daniel Marcadi e Ynca Herrera Daniel Antonio, a pesar que su zona de trabajo no ha sido paralizada, hecho que afecto los derechos constitucionales de estos trabajadores, como la dignidad y el derecho al trabajo que posee todo trabajador es decir el derecho de ocupación efectiva el mismo que busca el desarrollo personal y profesional, dado que como se puede apreciar en el punto 4.13 de esta Acta de Infracción, los trabajadores recién han sido convocados personalmente, en el mes de octubre y diciembre del

2020, es decir estos, se han mantenido desocupados desde el 16/03/2020 hasta el 19/10/2020, 21/10/2020 y 14/12/2020, respectivamente, generando pasivo respecto del empleador, debido a la compensación de horas que está sujeta ante la licencia con goce de haber, respecto de los meses que haya pagado la remuneración...”

6.22 En efecto, ha quedado establecido de las acciones inspectivas que con arreglo al Decreto Supremo N.º 044-2020-PCM, publicado el 15 de marzo del 2020, y sus modificatorias, en el artículo 8º de la misma norma, en su numeral del 8.3 refiere que el transporte de carga y mercancía no se encuentra comprendido dentro de un cierre temporal por pertenecer al sector productivo considerado como una actividad de carácter esencial.

6.23 De otro lado los inspectores comisionados dejaron constancia que, mediante la comprobación de datos en las actividades en la zona de Embarque de las instalaciones de la empresa impugnante desde el mes de febrero hasta diciembre 2020, no hubo paralización en los embarques, saliendo cada mes, con la carga y embarque de toneladas de productos, advirtiéndose entonces, que esta zona de trabajo no paralizó sus labores.

6.24 De otro lado, también quedo establecido por los inspectores que la programación de turnos de trabajo presentada por la impugnante, pertenecía a la zona de embarque, en la cual se encontrarían entre otros, a los trabajadores afectados, de lo que se infiere, que todos realizaban actividades en la zona de embarque o actividades conexas, las cuales no paralizaron con motivo del Estado de Emergencia Nacional, que inicio del 16/03/2020.

6.25 En este contexto, los Inspectores actuantes requirieron al sujeto inspeccionado acredite haber convocado a sus trabajadores: Jiménez Barrera Reynaldo Benito; Melchor Pillaca Edgard; Durand Guillén Julio Simón; Eyzaguirre Retamozo Rubén Rafael; Quispe Pillaca Daniel Marcadio; Ynca Herrera Daniel Antonio, para la reanudación de sus labores, posterior a la declaración del Estado de Emergencia Nacional, declarado a partir del 16/03/2020, para lo cual conforme a lo señalado en el Acta de infracción, la impugnante presenta sendas comunicaciones entre ellas: Comunicado del 29/05/2020 en formato PDF, que señala: “(...) **teniendo en cuenta que durante todo el mes de mayo del presente año la empresa no ha tenido ingresos por venta de mineral, cumpliendo estrictamente con el D.S. N.º 011-2020-TR. a partir del 01 de junio del presente año se aplicara la suspensión perfecta de labores, a todos aquellos trabajadores que no se encuentren laborando y no acudan a trabajar el día 30 de mayo del presente año, tal como fue notificado a través de los representantes sindicales de los ámbitos de obreros y empleados el día de hoy. La suspensión perfecta de labores implica el cese temporal de la obligación del trabajador de prestar servicios y la del empleador de pagar remuneraciones (...)**”; Comunicación de la cual la impugnante no acredita su recepción por parte de los trabajadores comprendidos en la presente investigación, por lo que no se tiene certeza que los trabajadores hayan recepcionado debidamente dicho comunicado; habiendo dejando constancia, en las acciones inspectivas que la impugnante procedió de manera unilateral e injustificada a reemplazar a sus propios trabajadores, con trabajadores de intermediación laboral para continuar con sus labores esenciales, como es el caso de los trabajadores Quispe Pillaca Daniel Marcadio y Durand Guillen Julio Simón.

6.26 En tal sentido, cabe señalar, que 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.

6.27 Debemos tener en cuenta que, de acuerdo con el principio de verdad material, que resulta aplicable a cualquier procedimiento administrativo¹⁸, las autoridades se encuentran obligadas en verificar plenamente los hechos que constituyen o motivan sus actos, lo cual resulta de especial relevancia dentro de la tramitación de los procedimientos administrativos sancionadores, cuyas consecuencias imponen multas u obligaciones a los administrados.

6.28 Por otro lado, de acuerdo con el principio de licitud¹⁹, que rige la potestad sancionadora administrativa, las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario.

6.29 En consecuencia, se evidencia que, entre ambos principios, existe una relación indivisa, pues, solo con la claridad de la comisión de los hechos ilícitos, obtenidos a través de las actuaciones probatorias (principio de verdad material), la autoridad administrativa se encontrará habilitada a contradecir la presunción de legalidad impuesta por el ordenamiento (principio de licitud), de cara a desplegar la facultad sancionadora contra su autor.

6.30 Aplicando ambos principios, este Tribunal ha revisado, el “Comunicado oficial a nuestros trabajadores. familiares y comunidad en general” de fecha 16 de marzo del 2020²⁰, presentado por la impugnante, ha podido determinar del mismo que la propia impugnante señala que los servicios de embarque son actividad esencial, de otro lado, señala que los trabajadores que no realicen labores esenciales se le otorgará licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior, así también se aprecia del Comunicado de fecha 29 de mayo del 2020²¹, donde se establece que a partir del 01 de junio del 2020 se aplicará la suspensión perfecta de labores, a todos aquellos trabajadores que no se encuentren laborando y no acudan a trabajar el día 30 de mayo del presente año.

6.31 De lo señalado en los Comunicados precedentes, no se ha podido determinar si los trabajadores tuvieron conocimiento pleno de lo establecido en los mismos, ello en razón que la impugnante no ha acreditado haberlo puesto en conocimiento de manera personal y bajo cargo a los trabajadores afectados, de tal manera que los comunicados no constituyen un documento idóneo, ya que no otorga certeza, que los trabajadores afectados tuvieran conocimiento, que al desarrollar sus labores en un área cuya actividad es esencial, tenían que laborar normalmente o reincorporarse de modo propio a su centro de trabajo, más aún si como es de verse, a la fecha de emisión de los comunicados ya se encontraba vigente Decreto Supremo N.º 044-2020-PCM que declara la inmovilización social obligatoria, en el marco del “Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19” norma que fuera publicada en el Diario oficial el Peruana el 15 de marzo del 2020. Por tanto, se concluye que –en el presente caso– se ha reunido la evidencia suficiente que determinar la existencia de responsabilidad del tipo infractor.

6.32 En ese contexto, teniendo en cuenta que, es el empleador quién 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. 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.

6.33 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 tiene por cierto lo señalado por el inspector

comisionado, toda vez que la impugnante no ha presentado medio probatorio que desestime lo señalado

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

Por tanto

Por las consideraciones expuestas, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N.º 29981 - Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral- Sunafil, la Ley N.º 28806 - Ley General de Inspección del Trabajo, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N.º 019-2006-TR, el Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444 - Ley de Procedimiento Administrativo General aprobado por el Decreto Supremo N.º 004-2019-JUS, el Reglamento de Organización y funciones de la Sunafil, aprobado por Decreto Supremo N.º 007-2013-TR y el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 004-2017-TR.

Se resuelve:

Primero. - Declarar **infundado** el recurso de revisión interpuesto por la SHOUGANG HIERRO PERÚ S.A.A., en contra de la Resolución de Intendencia N.º 074-2021-Sunafil/IRE- Ica, de fecha 10 de septiembre del 2021, emitida por la Intendencia Regional de Ica dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente N.º 92-2021-Sunafil/IRE-Ica, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

Segundo. - Confirmar la Resolución de Intendencia N.º 074-2021-Sunafil/IRE- Ica, de fecha de fecha 10 de septiembre del 2021, 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 Shougang Hierro Perú S.A.A. y a la Intendencia Regional de Ica, para sus efectos y fines pertinentes.

Quinto. - Remitir los actuados a la Intendencia Regional de Ica.

Sexto. - 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:

Luis Erwin Mendoza Legoas

Presidente

Desiree Bianca Orsini Wisotzki

Vocal Titular

Jessica Pizarro Delgado

Vocal Alterna

Constancia de notificación vía casilla electrónica

Mediante la presente se deja constancia que ha sido notificada en la Casilla Electrónica del administrado, Shougang Hierro Peru S.A.A. identificado con RUC: 20100142989 el siguiente documento Resolución de Tercera Instancia N.º 0000000691-2021 en fecha 14/01/2022 del/la Tribunal de Fiscalización Laboral.

La presente constancia se emite en mérito del artículo 10 del Decreto Supremo N.º 003-2020-TR, aprueban el uso obligatorio de la casilla electrónica para efectos de notificación de los

procedimientos administrativos y actuaciones de la Sunafil y numeral 20.4, artículo 20 del T.U.O de la Ley 27444.

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

2 Notificada a la impugnante el 13 de septiembre del 2021.

3 “Ley N.º 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 1º. 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.º 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.

(...)”

5 “Ley N.º 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.º 007-2013-TR, Reglamento de Organización y Funciones de Sunafil.

Artículo 15.- Instancia Administrativa

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

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

Artículo 2º.- 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 D.S. 016-2017-TR, Art. 14.

9 Iniciándose el plazo el 22 de junio del 2021.

10 "Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N.º 27444, aprobado por Decreto Supremo N.º 004-2019-JUS

Artículo 217.- Facultad de contradicción

217.1 Conforme a lo señalado en el artículo 120, frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede su contradicción en la vía administrativa mediante los recursos administrativos señalados en el artículo siguiente, iniciándose el correspondiente procedimiento recursivo.

(...)"

11 "Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N.º 27444, aprobado por Decreto Supremo N.º 004-2019-JUS

Artículo 218. Recursos administrativos

218.1 Los recursos administrativos son:

a) Recurso de reconsideración b) Recurso de apelación

Solo en caso de que por ley o decreto legislativo se establezca expresamente, cabe la interposición del recurso administrativo de revisión.

218.2 El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días perentorios, y deberán resolverse en el plazo de treinta (30) días."

12 Numeral 1 del artículo 11 del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N.º 27444, aprobado por Decreto Supremo N.º 004-2019-JUS.

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

14 Casación Laboral N.º 25294-2018 LIMA NORTE.

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

16 Fundamento décimo quinto. El subrayado no es del original.

17 Véase a folios 571 del Expediente inspectivo

18 Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N.º 004-2019-JUS

Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros

principios generales del Derecho Administrativo: (...)

1.11. Principio de verdad material. - En el procedimiento, la autoridad administrativa competente deberá 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.

19 Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N.º 004-2019-JUS

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.

20 Véase a folios 30 del expediente inspectivo

21 Véase a folios 571 del expediente inspectivo

Documento publicado en la página web de Sunafil.