

Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N.° 287-2022-Sunafil/TFL-Primera Sala

Expediente Sancionador: 209-2020-Sunafil/IRE-LIB
Procedencia: Intendencia Regional de La Libertad
Impugnante: Banco de Crédito del Perú
Acto Impugnado: Resolución de Intendencia N.° 159-2021-Sunafil/ IRE-LIB
Materia: - Seguridad y salud en el trabajo
- Labor inspectiva

Sumilla: Se declara **fundado en parte** el recurso de revisión interpuesto por el Banco de Crédito del Perú, en contra de la Resolución de Intendencia N.° 159-2021-Sunafil/IRE-LIB, de fecha 22 de octubre del 2021.

Lima, 21 de marzo del 2022

Visto: El recurso de revisión interpuesto por Banco de Crédito del Perú (en adelante, **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N.° 159-2021-Sunafil/IRE-LIB, de fecha 22 de octubre 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.° 023-2020-Sunafil/IRE-LIB, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y la normativa en seguridad y salud en el trabajo¹, que culminaron con la emisión del Acta de Infracción N.° 075-2020-Sunafil/IRE-LIB (en adelante, el Acta de Infracción), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de, entre otras, una (1) infracción muy grave a la labor inspectiva.

1.2 Mediante Imputación de Cargos N.° 452-2020-Sunafil/IRE-LIB/SIAI-IC, de fecha 28 de diciembre del 2020, notificado el 30 de diciembre del 2020, se dio inicio a la etapa instructiva, remitiéndose el Acta de Infracción y otorgándose un plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de los descargos, de conformidad con lo señalado en el literal e) del numeral 53.2 del artículo 53 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo - Decreto Supremo N.° 019-2006-TR (en adelante, el **RLGIT**).

1.3 De conformidad con el literal g) del numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final N.° 283-2021-Sunafil/IRE-LIB/SIAI-IF de fecha 20 de mayo del 2021 (en adelante, el **Informe Final**), que determinó la existencia de las conductas infractoras imputadas a la impugnante, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador. Por lo cual procedió a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución de la Intendencia Regional de La Libertad, la cual mediante Resolución de Sub Intendencia N.° 334-2021-Sunafil/IR-LL/SIRE de fecha 02 de julio del 2021, notificada el 07 de julio del 2021, multó a la impugnante con la suma de S/ 25,155.00, por haber incurrido en las siguientes infracciones:

- Una (01) infracción **grave** en materia de seguridad y salud en el trabajo, por el incumplimiento del Registro de Monitoreo de Agentes Físicos, Químicos, Biológicos, Psicosociales y Factores de

Riesgos Disergonómico, tipificada en el numeral 27.6 del artículo 27 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 5,805.00.

- Una (01) infracción **muy grave** en materia de relaciones laborales, por actos de hostilidad, tipificada en el numeral 25.14 del artículo 25 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 9,675.00.

- Una infracción **muy grave** a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 9,675.00.

1.4 Con fecha 27 de julio del 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N.º 334-2021-Sunafil/IR-LL/SIRE, argumentando lo siguiente:

i. Existe una motivación aparente en la impugnada pues se está basando en una posibilidad y no en un perjuicio real; ya que, en ningún momento se aportó medio probatorio destinado a acreditar el supuesto estrés laboral y, en segundo lugar, porque en las cartas de cese de actos de hostilidad remitidas por la extrabajadora nunca se imputó a la empresa sobre la “inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y salud del trabajador”; en ese sentido, la resolución apelada no tiene ningún tipo de sustento, padeciendo un claro defecto de motivación.

ii. La autoridad inspectiva señala que se debe incorporar la Sede de Gamarra N.º 562-Trujillo dentro del registro de monitoreo de riesgos psicosociales por supuestamente existir “sucesos que pusieron en sobre aviso a la inspeccionada sobre alteraciones del clima laboral” habiendo referencia al conjunto de cartas y correos correspondientes a las solicitudes de cese de actos de hostilidad, así como, el procedimiento de investigación que culminó con el despido de la extrabajadora; sin embargo, se hace presente que el procedimiento se ha efectuado dentro del marco legal y siguiendo los pasos y plazos previstos en ley.

iii. Si bien la documentación que se adjuntó en el escrito de descargo no contiene información exacta sobre el centro de trabajo donde laboraba la señora Pando Ezcurra, ubicado en Jr. Gamarra N.º 562-Trujillo; se debe a que la recolección de información para la evaluación de riesgos se efectúa por medio de encuestas físicas que son respondidas por su personal, siendo elegidas una muestra de forma aleatoria, pues la norma no establece que no se puede realizar de dicho modo.

iv. Los supuestos actos de hostilidad fueron consecuencia directa del procedimiento de investigación interna en el año 2019 y, posterior procedimiento de despido, al haber participado la extrabajadora en una transacción irregular consistente en la gestión de un Efectivo Preferente, por tanto, no se puede confundir este mecanismo legal, con un riesgo psicosocial que genera estrés laboral, más aún si tuvo diversos antecedentes disciplinarios sancionada por faltantes similares.

v. Con relación a las cartas de cese de los actos de hostilidad, donde primero se le imputaba “discriminación por afiliación al sindicato” y que luego “haber afectado su dignidad”, la empresa ha cumplido con desvirtuar las alegaciones, exhortando a la extrabajadora a presentar medios probatorios; además, en aquellas cartas nunca se les imputo “observancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y salud del trabajador”.

vi. Respecto a la medida inspectiva de requerimiento, el inspector no ha cumplido con valorar la documentación presentada en los descargos de fecha 07.01.2021, en el que adjuntó el informe de evaluaciones de riesgos psicosociales que denota la existencia del registro y el Plan Anual del Monitoreo de Agentes. Adicionalmente, la multa por dicha medida inspectiva es irrazonable pues la única falta que se nos imputa el no realizar el Registro de Monitoreo de Riesgos Psicosociales

en la sede Jr. Gamarra N.º 562, sin valorar que la empresa si cumple de forma anual con el Monitoreo de Agentes Psicosociales, Análisis de resultados y adopción de medidas preventivas; por lo tanto, no existe una medida inspectiva pendiente de cumplir.

vii. En el presente caso, se evidencia una triple identidad (sujetos, hechos y fundamentos) tanto en la vía administrativa como en vía judicial, ya que el procedimiento se inició por supuestos actos de hostilidad originados por la afiliación al sindicato, hecho que la trabajadora también alega en vía judicial que sea motivo de su despido; por lo que, por principio de derecho de independencia, se solicita suspender el procedimiento inspectivo.

1.5 Mediante Resolución de Intendencia N.º 159-2021-Sunafil/IRE-LIB, de fecha 22 de octubre del 2021², la Intendencia Regional de La Libertad declaró fundado en parte el recurso de apelación, interpuesto por la impugnante, revocando en parte la Resolución de Sub Intendencia N.º 334-2021-Sunafil/IRE-LL/SIRE, de fecha 02 de julio del 2021, en el extremo relacionado a los actos de hostilidad, tipificada en el numeral 25.14 del artículo 25 del RLGIT, modificando el monto de la multa impuesta, a la suma ascendente de S/ 15,480.00, por considerar los siguientes puntos:

i. Con relación a la infracción por actos de hostilidad, el personal inspectivo no ha fundamentado si la falta de alerta de los inconvenientes en la relación laboral o conflictos laborales que no fueron considerados dentro del Registro de Monitoreo de Agentes Físicos, Químicos, Biológicos, Psicosociales y Factores Disergonómicos, habría afectado o puesto en riesgo la vida o salud de la trabajadora, o establecer una futura afectación; adicionalmente, se debe probar que la conducta de la inspeccionada haya sido con el ánimo de incentivar la desvinculación unilateral de la extrabajadora, y que la inobservancia de las medidas de higiene y seguridad estén dirigidas solamente contra dicha extrabajador; por lo que, por sí sola no se puede determinar la infracción imputada, más aún si los hechos imputados se encuadran como incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, lo cual tampoco ha sido fundamentado adecuadamente por la Sub Intendencia de Resolución.

ii. El artículo 28 de la Ley N.º 29783 y el artículo 33 del Decreto Supremo N.º 005-2012-TR, establecen las obligaciones de implementar el Registro de Monitoreo de Agentes Físicos, Químicos, Biológicos, Psicosociales y Factores de Riesgos Disergonómico. En ese sentido, si bien la impugnante alega que realizó el monitoreo de agentes psicosociales recolectando la información para la evaluación de los riesgos se efectúa por medio de encuestas físicas la que son respondidas por su personal y que, en aquella oportunidad no incluyó al personal del centro laboral ubicado en el Jr. Gamarra N.º 562-Trujillo, también lo es que, la empresa debe acreditar que cumplió con la recolección de la información en todos sus centros de trabajo; por tanto, sea el modo o técnica que utilice, debe verificarse su origen, con la finalidad de poder acreditar si realizó dicha evaluación a todos los trabajadores a su cargo pues, una Autoridad no puede suponer aquello.

iii. El impugnante señala que el inspector comisionado no ha cumplido con valorar la documentación presentada en los descargos de fecha 07 de enero del 2021, no obstante, como ya se señaló la empresa no acreditó que cumplió con realizar el Registro de Monitoreo de Riesgos Psicosociales en la sede de Jr. Gamarra N.º 562, lo cual ha sido aceptado por la propia impugnante, por lo que, no cumplió con la totalidad de lo ordenado en la medida inspectiva de requerimiento.

1.6 Con escrito de fecha 11 de noviembre del 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de La Libertad el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N.º 159-2021-Sunafil/IRE-LIB.

1.7 La Intendencia Regional de La Libertad admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorandum N.° 715-2021-Sunafil/IRE-LIB, recibido el 17 de noviembre del 2021 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, la **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, la **LGIT**), el artículo 15 del Reglamento de Organización y Funciones de la Sunafil, aprobado por Decreto Supremo N.° 007-2013-TR⁶, y el artículo 2° del Reglamento del Tribunal de Fiscalización 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 de N.° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Decreto Supremo N.° 004-2019-JUS (en adelante, el **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 RGLIT, 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 modificatorias⁸.

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 del Banco de Crédito del Perú

4.1 De la revisión de los actuados, se ha identificado que el Banco de Crédito del Perú presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N.º 159-2021- Sunafil/IRE-LIB emitida por la Intendencia de La Libertad, la cual declaró fundado en parte el recurso de apelación, modificando la sanción impuesta a S/ 15,480.00, por la comisión, entre otras, de la infracción tipificada como muy grave, prevista en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del día siguiente hábil de la notificación de la citada resolución; el 26 de octubre del 2021.

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 el Banco de Crédito del Perú.

V. Fundamentos del recurso de revisión

Con fecha 11 de noviembre del 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N.º 159-2021-Sunafil/IRE-LIB, señalando los siguientes alegatos:

Infracción normativa consistente en la aplicación errónea del numeral 27.6 del artículo 27 del RLGIT

- La impugnante reafirma que cumple de forma anual con el Monitoreo de Agentes Psicosociales, Análisis de los resultados respectivos, y, Adopción de Medidas Preventivas; siendo que, la implementación del Registro se ve materializado en los Informes de Evaluación de Riesgos Psicosociales –contenidos en el Anexo 1-B del escrito de Descargo contra Informe Final de Instrucción–; documentación de los años 2018 y 2019 que fue presentada en la Comparecencia de fecha 23.01.2020, pese a ello, la Autoridad sancionadora sostiene que no cumplió con su deber de registrar todos los riesgos que puedan afectar la salud y la vida de los trabajadores; más aún si, en el caso en particular de la extrabajadora Pando por la amenaza de perder su trabajo se habría generado una situación de estrés laboral, que debe diferenciarse el supuesto estrés que tendría, al estar incurso en un procedimiento disciplinario.

- La Autoridad sancionadora se basa en suposiciones; puesto en ningún momento se ha acreditado que la señora Pando padezca de un cuadro de estrés laboral; sino que existiría una “amenaza” de dicha situación ante la posibilidad de perder el trabajo. Es pertinente, que dada la cantidad de trabajadores, así como de agencias a nivel nacional, se hace poco factible que ello se lleve a cabo por cada uno de los trabajadores de todas nuestras sedes, sino que la recolección de información para esta evaluación cuantitativa se realiza a través de encuestas que son respondidas por el personal de la empresa en sus diferentes sede elegidas aleatoriamente, lo que es una práctica común en el mercado, mencionando que el Informe de Evaluación de Riesgos Psicosociales que realiza anualmente se sujeta a la información mínima que estipula la Resolución Ministerial N.º 50-2013-TR, por lo que, no se puede indicar que sea obligatorio realizarse el registro respecto de cada trabajador, hecho no regulado en la norma.

Infracción normativa consistente en la aplicación errónea del numeral 46.2 del artículo 46 del RLGIT

- La Intendencia reconoce que cumplió en parte con la medida inspectiva de requerimiento, pues a la letra señala: “No cumplió con la totalidad de lo ordenado en la medida de requerimiento”. Esta conclusión se basa en que la medida iba encaminada respecto de la Sra. Pando Ezcurra, por tanto, se consideró subsanado respecto de los demás trabajadores, pero no de la trabajadora denunciante. Al respecto, como previamente se ha indicado en el punto precedente, no existe normativa alguna que obligue a que el Registro de Monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos se realice respecto de cada trabajador de la empresa; puesto que, si bien, ello es factible en el caso de empresas pequeñas, para el caso de grandes empresas, por la gran cantidad de trabajadores y agencias, ello es casi imposible, más aún si el cargo de la Sra. Pando Ezcurra era de Asesora de Ventas y Servicios; puesto que se encuentra en cada una de las sedes a nivel nacional, ratificando lo previamente expuesto.

Vulneración del Principio de Razonabilidad

- Se observa que no se ha valorado esta situación en base a principio de razonabilidad que informa el procedimiento administrativo sancionador, el cual se encuentra expresamente señalado en el artículo IV (numeral 1.4) de la Ley N.º 27444, pues no se encuentra razonabilidad entre la sanción atribuida, la infracción supuestamente cometida, y los hechos en los que la sanción se sustenta, ello se evidencia en que la Intendencia toma una interpretación lejana de lo expresamente señalado por la norma - Resolución Ministerial N.º 050-2013-TR- y en base a su criterio determina y exige el Registro de Monitoreo respecto de la Sra. Pando Ezcurra, e impone la sanción por el mismo fondo que la medida inspectiva de requerimiento.

VI. Análisis del recurso de revisión

6.1 Revisado el recurso de revisión interpuesto, es oportuno señalar que esta Sala solo es competente para evaluar las infracciones sancionadas como MUY GRAVES; por lo que, estando a los actuados, se evidencia que la resolución impugnada comprende una infracción GRAVE, así como una infracción MUY GRAVE, siendo materia de análisis sólo esta última. Por lo tanto, los argumentos tendientes a cuestionar la imposición de la sanción grave son argumentos respecto de los cuales esta Sala no tiene competencia para pronunciarse, toda vez que respecto a la misma ya se ha agotado la vía administrativa.

De la rectificación de error material en la resolución de segunda instancia

6.2 El numeral 212.1 del artículo 212 del TUO de la LPAG, establece que: “Los errores material o aritmético en los actos administrativos pueden ser rectificadas con efecto retroactivo, en cualquier momento, de oficio o a instancia de los administrados, siempre que no se altere lo sustancial de su contenido ni el sentido de la decisión”.

6.3 La Resolución de Intendencia N.º 159-2021-Sunafil/IRE-LIB de fecha 22 de octubre del 2021, incurre en error material en el acápite 2, rubro “Tipificación legal y clasificación (adecuación)” del cuadro de infracciones, correspondiente a la infracción por no cumplir la medida inspectiva de requerimiento, habiéndose consignado por error lo siguiente:

Dice: “**Numeral 45.2 del artículo 45 del Decreto Supremo N.º 019-2006-TR muy grave**”

Debe decir: “**Numeral 46.7 del artículo 46 del Decreto Supremo N.º 019-2006-TR muy grave**”

6.4 Advertido el error material incurrido en la Resolución de Intendencia N.º 159-2021-Sunafil/IRE-LIB, y considerando que el mismo no altera los aspectos sustanciales de dicha resolución, ni constituye la extinción o una modificación esencial de este acto, resulta necesario rectificar el error material incurrido.

Sobre el incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento

6.5 En el ejercicio de la labor inspectiva, los inspectores de trabajo se encuentran facultados a realizar sus labores orientadas a la vigilancia y exigencia del cumplimiento del ordenamiento sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, por lo que pueden adoptar acciones orientadas a ello, entre las que se encuentra la emisión de medidas inspectivas de requerimiento.

6.6 Al respecto, el artículo 14 de la LGIT, establece lo siguiente:

“Las medidas inspectivas de advertencia y requerimiento se reflejarán por escrito en la forma y modelo oficial que se determine reglamentariamente, debiendo notificarse al sujeto inspeccionado a la finalización de las actuaciones de investigación o con posterioridad a las mismas. Cuando el inspector actuante compruebe la existencia de una infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral, requerirá al sujeto responsable de su comisión la adopción, en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas. En particular y en materia de prevención de riesgos laborales, requerirá que se lleven a cabo las modificaciones necesarias en las instalaciones, en el montaje o en los métodos de trabajo para garantizar el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores. Los requerimientos que se practiquen se entienden siempre sin perjuicio de la posible extensión de acta de infracción y de la sanción que, en su caso, pueda imponerse”⁹ (énfasis añadido)

6.7 En similar sentido, el artículo 17 del RLGIT, establece en su numeral 17.2:

“Si en el desarrollo de las actuaciones de investigación o comprobatorias se advierte la comisión de infracciones, los inspectores del trabajo emiten medidas de advertencia, **requerimiento**, (...), según corresponda, a fin de garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización”¹⁰. (énfasis añadido)

6.8 Como se evidencia de las normas glosadas, la naturaleza jurídica de la medida inspectiva de requerimiento es la de ser una medida correctiva que tiene como objeto revertir los efectos de la ilegalidad de la conducta cometida por el inspeccionado de manera previa al inicio del procedimiento sancionador.

6.9 Por otro lado, es necesario precisar en este punto que, conforme lo establece el numeral

5.3 del inciso 5 del artículo 5° de la LGIT, los inspectores del trabajo están investidos de autoridad y facultados para requerir al sujeto responsable que, en un plazo determinado, adopte medidas en orden al cumplimiento de la normativa del orden sociolaboral, incluso con su justificación ante el inspector que ha realizado el requerimiento. Sobre ello, el inciso 13.5 del artículo 13 del RLGIT establece que, dichas medidas, se adoptan dentro del plazo establecido para la realización de las actuaciones de investigación o comprobatorias a que se refiere los numerales 13.3 y 13.4 del artículo 13 del mismo reglamento.

6.10 Asimismo, el artículo 18 del RLGIT establece que cuando el inspector actuante constate el incumplimiento de las normas sociolaborales vigentes, deberá adoptar las medidas inspectivas que procedan entre las prescritas en el inciso 5 del artículo 5° de la LGIT. Además, se establece en el mismo artículo que, en los casos de infracciones al ordenamiento jurídico sociolaboral, cualquiera que sea la materia a la que afecten, se requiere al sujeto responsable de su comisión, la adopción en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas.

6.11 El numeral 20.3 del artículo 20 del RLGIT, se ha establecido que las medidas de requerimiento son órdenes dispuestas, por la inspección del trabajo, para el cumplimiento de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo. Establece que éstas pueden consistir en ordenar al empleador, que en relación con un trabajador, siempre que se fundamente en el incumplimiento de la normatividad legal vigente, se le registre en planillas, se abonen las

remuneraciones y beneficios laborales pendientes de pago, se establezca que el contrato de trabajo sujeto a modalidad es a plazo indeterminado y la continuidad del trabajador cuando corresponda, la paralización o prohibición inmediata de trabajo o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, entre otras.

6.12 Se debe indicar que, la inobservancia o incumplimiento de la medida de requerimiento genera la infracción calificada como muy grave a la labor inspectiva, prevista en el inciso 46.7 del artículo 46 del RLGIT, no cumplir oportunamente con el requerimiento de la adopción de medidas en orden al cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral. Como se ha indicado, esta infracción se generaría con independencia y en forma adicional a las identificadas dentro del marco de la ejecución a la labor inspectiva en materias sociolaborales y de seguridad y de seguridad y salud en el trabajo.

6.13 Como se ha señalado, la naturaleza jurídica de la medida inspectiva de requerimiento es la de ser una medida correctiva que tiene como objeto revertir los efectos de la ilegalidad de la conducta cometida por la inspeccionada de manera previa al inicio del procedimiento sancionador. Por ello, ante dicho requerimiento, la inspeccionada tiene la carga de dar cumplimiento a lo ordenado por la autoridad inspectiva, caso contrario, su incumplimiento constituye infracción a la labor inspectiva, sancionable con multa, según lo dispuesto por el artículo 36 de la LGIT y el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

6.14 En ese sentido, de comprobarse que la medida inspectiva de requerimiento se encuentra avocada en revertir infracciones cuyos efectos han sido consumados, es decir, que resulten de imposible subsanación, los sujetos inspeccionados tendrán el derecho a resistirse a su cumplimiento, dado que su emisión ha transgredido el principio de legalidad¹¹.

6.15 En el presente caso, se evidencia que el Inspector comisionado emitió la medida inspectiva de requerimiento de fecha 31 de enero del 2020¹², cuyo tenor hace referencia a que:

“4.4 El presente caso, trata sobre presuntos Actos de Hostilidad, respecto al artículo 30 del Decreto Supremo N.° 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad considera que constituyen actos de hostilidad: (...) d) La inobservancia de las medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la salud del trabajador (...)

4.8 De las actuaciones inspectivas de investigación se verifica que el sujeto inspeccionado viene inobservando las medidas de higiene y seguridad que pueden afectar o poner en riesgo la salud de la trabajadora recurrente IVY Samanta Pando Ezcurra, consistentes en la implementación del Registro del Monitoreo de Agentes Psicosociales, la cual se encuentra dentro del Registro del Completo del Monitoreo de Agentes Físicos, Químicos, Biológicos, Psicosociales y Factores de Riesgo Disergonómicos.” (énfasis añadido)

6.16 Del análisis integral de la medida inspectiva de requerimiento se evidencia que no se encuentran debidamente delimitadas las infracciones que han sido constatadas, a efectos de solicitar que la impugnante garantice el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización; pues el Inspector comisionado desarrolla los hechos que habrían contribuido a que la impugnante incurriera en actos de hostilidad, basando su fundamento en aquella conducta infractora y no en el incumplimiento del Registro de Monitoreo de Agentes Psicosociales, más aún si en el numeral 4.8 de la medida se precisa que la infracción se encuadraría en no adoptar las medidas de higiene y seguridad que pueden afectar o poner en riesgo la salud de la extrabajadora.

6.17 En tal sentido, la medida inspectiva de requerimiento concluye que: “Se requiere al sujeto inspeccionado en el encabezamiento para que proceda a adoptar las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vigentes (...); en consecuencia, deberá realizar las siguientes acciones: **1. Cesar los Actos de Hostilidad contra la recurrente IVY Samanta Pando Ezcurra, para lo cual el sujeto debe exhibir:** el Registro de monitoreo de agentes

físicos, químicos, biológicos, **psicosociales**, y factores de riesgos disergonómicos, con los requisitos conforme a ley, debidamente llenado del recurrente. -Monitoreo de los agentes Psicosociales. - El Programa anual de monitoreo (...)", esto es, lo que se ha efectuado con dicha medida es la acreditación del cese de los supuestos actos de hostilidad, para lo cual solicita diversa documentación, entre ellos el referido registro; sin embargo, como se ha señalado con anterioridad, la medida inspectiva de requerimiento se emite cuando el inspector actuante compruebe la existencia de una infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral, con la finalidad de que el mismo efectúe las acciones necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas, para lo cual se debe especificar cuál es la infracción que se le atribuye y precisar las acciones que debe efectuar para que esta se subsane, hecho que no se advierte del citado requerimiento (énfasis añadido).

6.18 Por lo que, es oportuno señalar que para efectos de la medida inspectiva de requerimiento, el comisionado debe comprobar la existencia de la infracción imputada, dejando constancia y fundamentando la misma. Así, en el presente caso, se evidencia que la medida inspectiva referida no ha fundamentado dicho extremo del requerimiento. Por tanto, corresponde dejar sin efecto la infracción contenida en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT. Cabe señalar que, lo señalado no implica la no configuración de la infracción o las infracciones graves, sino solo el pronunciamiento de la razonabilidad en la emisión de la medida inspectiva de requerimiento.

6.19 Asimismo, esta Sala señala que, atendiendo a lo resuelto, no resulta necesario emitir pronunciamiento sobre los otros fundamentos del recurso orientado a cuestionar la medida inspectiva de requerimiento, no incurriendo ante ello en falta de motivación, en consideración a que la infracción señalada fue dejada sin efecto, careciendo de sentido emitir un pronunciamiento adicional ante dicho extremo.

VII. Información adicional

Finalmente es pertinente indicar a modo de información que la multa subsistente en el presente procedimiento administrativo sancionador sería la siguiente:

N.º	Materia	Conducta infractora	Tipificación legal y clasificación	Multa impuesta
1	Seguridad y Salud en el Trabajo	No cumplir con el Registro de Monitoreo de Agentes Psicosociales en el centro de trabajo de Jr. Gamarra 562-Trujillo.	Numeral 27.6 del artículo 27 del RLGIT Grave	S/. 5,805.00

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 del Procedimiento Administrativo General, aprobado por 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.- Rectificar el error material incurrido en la Resolución de Intendencia N.º 159-2021-Sunafil/IRE-LIB, de fecha 22 de octubre del 2021, conforme a lo señalado en los considerandos 6.2 a 6.4 de la presente resolución.

Segundo.- Declarar **fundado en parte** el recurso de revisión interpuesto por el Banco de Crédito del Perú, en contra de la Resolución de Intendencia N.° 159-2021-Sunafil/IRE-LIB, emitida por la Intendencia Regional de La Libertad dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente N.° 209-2020-Sunafil/IRE-LIB por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

Tercero.- Revocar en parte la Resolución de Intendencia N.° 159-2021-Sunafil/IRE-LIB, en el extremo referente a la infracción tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, dejando sin efecto la multa impuesta por dicha infracción.

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

Quinto.- Notificar la presente resolución al Banco de Crédito del Perú y a la Intendencia Regional de La Libertad, para sus efectos y fines pertinentes.

Sexto.- Remitir los actuados a la Intendencia Regional de La Libertad.

Sétimo.- 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

Luz Imelda Pacheco Zerga

Vocal Titular

Jessica Alexandra Pizarro Delgado

Vocal Alterna

1 Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Relaciones Colectivas (Sub materia: Libertad Sindical-Licencia Sindical, Cuota Sindical, entre otros-), Actos de Hostilidad y modificación unilateral de condiciones de trabajo (Sub materia: otros hostigamientos) y Gestión Interna de Seguridad y Salud en el Trabajo (Sub materia: Registro de Monitoreo de Agentes Físicos, Químicos, Biológicos y Factores de Riesgo Disergonómicos), esta última refrendada, ver a folio 283 del expedientes de inspección.

2 Notificada a la impugnante el 25 de octubre del 2021, véase folio 322 del expediente sancionador.

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, 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 Decreto Supremo N.º 016-2017-TR, Art. 14

9 El subrayado no es del original.

10 El subrayado no es del original.

11 TUO de la LPAG, artículo IV. 1.1. Principio de legalidad. - Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, 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.

12 Folio 285 del expediente inspectivo.

Documento publicado en la página web de Sunafil.