



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### Resolución N°599-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 302-2021-SUNAFIL/IRE-LIB

PROCEDENCIA : INTENDENCIA REGIONAL DE LA LIBERTAD

IMPUGNANTE : TAL S.A.

ACTO IMPUGNADO : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 223-2021-SUNAFIL/IRE-LIB

MATERIA : RELACIONES LABORALES  
LABOR INSPECTIVA

*Sumilla:* Se declara **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por TAL S.A., en contra de la Resolución de Intendencia N° 223-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, de fecha 30 de noviembre de 2021

Lima, 06 de julio de 2022

**VISTO:** El recurso de revisión interpuesto por TAL S.A. (en adelante, **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 223-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, de fecha 30 de noviembre de 2021 (en adelante, **la resolución impugnada**) expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

#### CONSIDERANDO:

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

**1.1** Mediante Orden de Inspección N° 1217-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral<sup>1</sup>. Las actuaciones inspectivas culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 634-2021-SUNAFIL/IRE-LIB (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 sociolaboral, por incurrir en actos de hostilidad debido al cambio de puesto de algunos de sus trabajadores sin analizar las aptitudes físicas y antecedentes laborales; así como por la comisión de una (01) infracción muy grave a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 08 de junio de 2021, en la que se solicitó acreditar el cese de los actos de hostilidad.

---

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

- 1.2** Mediante Imputación de Cargos N° 448-2021-SUNAFIL/IRE-LIB/SIAI-IC, de fecha 08 de julio de 2021, notificada el 12 de julio de 2021, se dio inicio a la etapa instructiva, remitiéndose el Acta de Infracción y otorgándose un plazo de cinco (5) días hábiles para la presentación de los descargos, de conformidad con lo señalado en el literal e) del numeral 53.2 del artículo 53 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo – Decreto Supremo N° 019-2006-TR (en adelante, **el RLGIT**).
- 1.3** De conformidad con el literal g) del numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 515-2021/SUNAFIL/IRE-LIB/SIAI-IF, de fecha 23 de julio de 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 que mediante la Resolución de Sub Intendencia N° 509-2021-SUNAFIL/IR-LL/SIRE, de fecha 01 de setiembre de 2021, notificada el 03 de setiembre de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/ 23,144.00, por haber incurrido en las siguientes infracciones:
- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por actos de hostilización, tipificada en el numeral 25.14 del artículo 25 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 11,572.00.
  - Una (01) infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por el incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 11,572.00.
- 1.4** Con fecha 24 de setiembre de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 509-2021-SUNAFIL/IR-LL/SIRE, argumentando lo siguiente:
- i. TAL S.A. reorganizó su estructura empresarial contratando, de manera temporal, a una empresa especializada en el servicio de seguridad patrimonial, cuyo inicio era desde el 1 de mayo de 2021 hasta el 30 de abril de 2023; en ese contexto, el 24 de abril de 2021 se informó a los 7 trabajadores que prestaban labores de seguridad de nuestra empresa que a partir del 26 de abril de 2021 brindarían servicios como operadores de producción agrícola, dicha variación en las condiciones de trabajo se realizó con la finalidad de mantener el vínculo laboral y en base a una razón objetiva ajustada a una necesidad de la empresa.
  - ii. La resolución recurrida debe ser declarada nula al vulnerar el debido procedimiento y el principio de legalidad.
  - iii. No se ha señalado las normas en materia de seguridad y trabajo vulneradas incurriendo en una indebida motivación que recae en la falta de argumentos y análisis para señalar la relación existente entre las supuestas infracciones.
  - iv. Las capacitaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo para el puesto de operario de producción agrícola se realizaron los días 26 y 27 de abril de 2021.
  - v. Sobre los exámenes médicos ocupacionales a los 7 trabajadores para el puesto de operario de producción agrícola, que se hayan realizado posterior al inicio de labores, ello no significa un daño a la dignidad del trabajador.
  - vi. La Resolución de Subintendencia consideró que el cambio de trabajo afecta la dignidad de los trabajadores, cuando ni siquiera ha probado la existencia de un acto de hostilidad.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N°599-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

vii. La aplicación de una sanción por no cumplir la medida de requerimiento vulnera el principio de presunción de inocencia.

**1.5** Mediante Resolución de Intendencia N° 223-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, de fecha 30 de noviembre de 2021<sup>2</sup>, la Intendencia Regional de La Libertad declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, por considerar los siguientes puntos:

- i. La falta de la pertinencia de cambio se ha dado en tanto, la comunicación se realizó con dos días naturales de anticipación, sin que se haya analizado las aptitudes físicas, antecedentes laborales o desempeño máxime si se da cuenta de las fechas de ingreso de los trabajadores que datan desde el año 2002, 2003, 2004, 2008, 2009, 2010 y 2018 así como de la diferencia que existente entre las labores de un controlador de acceso con las de un operario de producción agrícola, evidenciándose, la afectación directa en la aptitud psíquica de los trabajadores respecto a la falta de conocimientos y experiencia previa al desarrollo de las nuevas funciones impuestas por el administrado.
- ii. Si bien se advierte que el administrado ha hecho prevalecer el vínculo laboral pese a tercerizar los servicios de seguridad y vigilancia sobre los cuales de manera inicial los trabajadores desempeñaban sus labores, no se verifica la razonabilidad de la medida impuesta y proporcionalidad en la necesidad de contratar una empresa tercera sobre los derechos de sus trabajadores, así como su experiencia laboral adquirida desde el inicio del vínculo laboral.
- iii. Sobre la realización de los exámenes médicos ocupacionales el día 15 de mayo de 2021 y cuyos resultados fueron puestos de conocimiento el día 02 de junio de 2021, evidencia que éstos se realizaron posterior a la comunicación y cambio de puesto y labores, por lo que, el administrado determinó su decisión sin tener en consideración la aptitud física de los trabajadores, denotando la falta de proporción entre el ejercicio de su *ius variandi* y el respeto de los derechos de aquellos.
- iv. Respecto de la vulneración al debido procedimiento, por ende, la afectación de la debida motivación y del derecho de defensa del administrado
- v. Es de precisar que en la medida inspectiva de requerimiento, el inspector comisionado ha considerado el presupuesto principal contenido en las normas antes acotadas, en referencia a la comprobación de la existencia de una infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral al momento de emitir dicho requerimiento.

**1.6** Con fecha 23 de diciembre de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de La Libertad el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 223-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, solicitando informe oral.

---

<sup>2</sup> Notificada a la impugnante el 03 de diciembre de 2021, véase folio 68 del expediente sancionador.

- 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 Memorándum N° 843-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, recibido el 30 de diciembre de 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° 29981<sup>3</sup>, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, **SUNAFIL**), disponiéndose en el artículo 7 de la misma Ley que, para el cumplimiento de sus fines, la SUNAFIL contará dentro de su estructura orgánica con un Tribunal de Fiscalización Laboral.
- 2.2 Asimismo, de conformidad con el artículo 15 de la Ley N° 29981<sup>4</sup>, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo<sup>5</sup> (en adelante, **LGIT**), el artículo 17 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR<sup>6</sup>, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR<sup>7</sup> (en adelante, **el Reglamento del Tribunal**), el Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver con carácter excepcional y con competencia

---

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

Artículo 1. Creación y finalidad

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

<sup>4</sup>“Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales

Artículo 15. Tribunal de Fiscalización Laboral

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

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

<sup>5</sup> “Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo

Artículo 41.- Atribución de competencias sancionadoras

(...)

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

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

<sup>6</sup>“Decreto Supremo N° 010-2022-TR, Reglamento de Organización y Funciones de SUNAFIL.

Artículo 17.- Instancia Administrativa

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

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

Artículo 2.- Sobre el Tribunal

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

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

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



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N°599-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

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

---

<sup>8</sup> Decreto Supremo N° 016-2017-TR, art. 14

del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus normas modificatorias, estableciéndose en el artículo 17 del Reglamento del Tribunal que se encuentra facultado para rectificar, integrar, excluir e interpretar la resolución emitida por la segunda instancia administrativa, debiendo motivar la realización de cualquiera de las acciones antes descritas.

- 3.5.** En esta línea argumentativa, la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral comprende también la adecuación a la Constitución, a las leyes y al derecho, de conformidad con el principio de legalidad, que debe de caracterizar al comportamiento de las autoridades administrativas.

#### **IV. DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN POR PARTE DE TAL S.A.**

**4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que TAL S.A. presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 223-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, que confirmó la sanción impuesta de S/ 23,144.00, por la comisión de dos (02) infracciones MUY GRAVES, tipificadas en el numeral 25.14 del artículo 25 y en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del día hábil siguiente de la notificación de la citada resolución; el 06 de diciembre de 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 TAL S.A.

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

Con fecha 23 de diciembre de 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 223-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, señalando lo siguiente:

- i.** En base a una razón objetiva ajustada a una necesidad de la Empresa se decidió que los 7 trabajadores prestarían servicio de operadores de producción agrícola, cumpliendo cabalmente esta nueva función bajo estrictas medidas de seguridad y en cumplimiento de la normativa sociolaboral. Cambio de puesto progresivo.
- ii.** Ha cumplido con presentar toda la documentación que acreditaba que cumplimos con nuestras obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo en favor de los trabajadores involucrados en la medida de cambio de puesto de trabajo.
- iii.** A lo largo de todo el procedimiento, no se ha sustentado de qué manera se ha vulnerado las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- iv.** Existe una grave vulneración a los principios de legalidad, de tipicidad, porque i) no existe norma alguna donde se determine que la presunta conducta infractora sea susceptible de ser sancionada como hostilidad laboral y ii) porque no existe una tipificación de la presunta infracción en donde se pueda subsumir la presunta conducta infractora. No ha encontrado un sustento de cómo es que la conducta imputada afectó la dignidad de los trabajadores; lo único que ha pedido advertir es que el inspector constató que las capacitaciones y los exámenes médicos para determinar que los trabajadores eran aptos fueron realizados de manera extemporánea, conducta que no puede subsumirse en el tipo infractor.
- v.** Inaplicación del principio de culpabilidad, debido a que existe una falta de antijuridicidad de la supuesta conducta imputada. El cambio de condiciones laborales respetó tanto el criterio de razonabilidad como el de necesidad del centro



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N°599-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

de trabajo, sin perjudicar su categoría ni su remuneración, y mucho menos su dignidad como personas.

- vi. Las capacitaciones realizadas demuestran que los trabajadores sí se encontraron capacitados para desarrollar las actividades propias de un Operario de Producción Agrícola.
- vii. Los trabajadores materia de la inspección sí estuvieron capacitados para el puesto de operario de producción agrícola, y que, si bien la programación de los exámenes médicos fue posterior al inicio de labores, ello no implica un daño a la dignidad del trabajador.
- viii. A lo largo del procedimiento no se ha demostrado la existencia de un acto de hostilidad. Al respecto, en la Resolución No. 128-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, el Tribunal de Fiscalización Laboral, considera que debe haber un animus de perjudicar al trabajador y/o de seguir una finalidad ilícita.
- ix. Vulneración a los principios de debido procedimiento y presunción de licitud. ello en atención a que la empresa no ha incurrido en la infracción imputada por los inspectores.
- x. Inobservancia al principio de legalidad al emitir la medida de requerimiento.

#### **VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN**

##### **Sobre los elementos constitutivos de los actos de hostilidad**

- 6.1 Previamente a los alegatos que nos ocupan, esta Sala considera pertinente exponer ciertas consideraciones sobre la configuración del acto de hostilidad, y cómo a través de su comisión, se afecta la dignidad del trabajador. Ello, en aras de identificar si -en el presente caso- han concurrido las infracciones que se sancionan.
- 6.2 Nuestro ordenamiento jurídico otorga primacía a la dignidad de la persona humana, toda vez que el artículo 1 de la Constitución Política del Perú de 1993 consagra que "la defensa de la persona humana y el respeto a su dignidad son el fin supremo de la sociedad y el Estado". Asimismo, en el ámbito laboral, el artículo 23 de la mencionada norma suprema establece que: "ninguna relación puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador".
- 6.3 Además, el artículo 22 de la mencionada norma suprema dispone que: "el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona".
- 6.4 El artículo 9 del TUO del Decreto Legislativo N° 728 "Ley de Productividad y Competitividad Laboral", aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, **TUO LPCL**), establece que: "Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios

bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador (...)"

- 6.5 Respecto al *ius variandi* visto como un componente de la facultad directriz, de orden excepcional, a decir de Moreno Manglano y otros, éste consiste a modo de lista enunciativa en:

“a) El poder de dirección, el cual contiene las facultades de organización (que versan sobre las órdenes e instrucciones generales o particulares, mediante las cuales se instrumenta la implementación de los recursos empresariales en orden a la consecución de sus objetivos) y de control de los trabajadores (que supone el empleo de los medios necesarios para comprobar que el trabajador ha cumplido sus obligaciones); b) El poder disciplinario (que se refiere a la facultad de sancionar, en caso de incumplimiento de obligaciones laborales, la cual se constituye como una especie de corolario de las facultades de organización y control); y, c) El poder de variación o *ius variandi*, el cual supone la posibilidad para el empresario de actualizar los contenidos específicos de la prestación laboral de cada trabajador, conforme a las necesidades que impongan las circunstancias de la empresa, del propio puesto de trabajo o de los procedimientos técnicos aplicables; siendo estas características las que lo dotan de un carácter restrictivo<sup>9</sup>.

- 6.6 En tal sentido cuando los límites al *ius variandi* no son respetados nos encontramos ante un ejercicio abusivo y desnaturalizado, lo cual incide directamente en los derechos del trabajador, configurándose como actos de hostilidad.
- 6.7 Los actos de hostilidad son supuestos donde el empleador se excede en su facultad de dirección, así el artículo 30 del TUO LPCL establece que es un acto de hostilidad equiparable al despido: “b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la **categoría**; (...) g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador” (énfasis añadido).
- 6.8 Sobre el particular, de acuerdo con el Jurista Jorge Toyama<sup>10</sup>, “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 en solo 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”.
- 6.9 Por su parte, el artículo 33 de la LGIT, son infracciones administrativas en materias de relaciones laborales, los incumplimientos de las disposiciones legales y convencionales de trabajo, individuales y colectivas, colocación, fomento del empleo y modalidades formativas, mediante la acción u omisión de los distintos sujetos responsables.

---

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

<sup>10</sup> TOYAMA, Jorge. El derecho individual del trabajo en el Perú, un enfoque teórico-práctico. Gaceta Jurídica, Lima, 2015, p. 251.





## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 599-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

- 6.10** 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.
- 6.11** Al respecto, es pertinente tener en cuenta que, si bien toda relación laboral supone para el trabajador el cumplimiento de obligaciones y para el empleador, el derecho a normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes y sancionar la falta de acatamiento de las mismas, lo cual es traducido como el poder de dirección; empero, éste como cualquier otro derecho no es absoluto y arbitrario, sino que debe practicarse de acuerdo a ciertos parámetros, los cuales son: a) la sujeción a la ley (la Constitución, normas jurídicas y reglamentarias) y el b) principio de razonabilidad que lo limita de tomar decisiones arbitrarias. Se trata, por tanto, de la comparación de dos intensidades o grados en la afectación de un derecho fundamental y de la legitimidad de la medida acatada en uso del poder de dirección. De esta manera, se advierte que todo acto de hostilidad implica un uso desmedido de la facultad de dirección, al cual se encuentra sujeto el trabajador, por la relación de subordinación-dependencia existente en el contrato laboral.
- 6.12** 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 siguiente<sup>11</sup>:

“Se ha establecido sobre el elemento subjetivo del cese de acto de hostilidad invocado, “propósito de ocasionarle perjuicio al trabajador”, que se satisface ofreciendo los indicios y medios de prueba idóneos que permitan advertir que el ejercicio de la facultad de dirección o ius variandi por parte del empleador no se ha sujetado a los límites que impone el principio de razonabilidad, sino que por el contrario haciendo uso abusivo del mismo menoscaban y denigran los derechos fundamentales de los trabajadores; lo que justifica la necesidad de exigir la acreditación de dicha” (énfasis añadido).

- 6.13** A propósito del concepto de razonabilidad, el Tribunal Constitucional lo ha definido como sigue<sup>12</sup>:

“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

<sup>11</sup> Casación Laboral N° 25294-2018 LIMA NORTE.

<sup>12</sup> Exp. 2235-2004-AA/TC, Fundamento 6, segundo párrafo.

los derechos fundamentales. Desde esta perspectiva, la restricción de un derecho fundamental satisface el principio de razonabilidad cada vez que esta persiga garantizar un fin legítimo y, además, de rango constitucional (énfasis añadido).

- 6.14** Asimismo, se debe precisar que el menoscabo a la dignidad supone una alteración gravísima en la confianza entre las partes, la cual es indispensable para la existencia de la relación laboral, razón por la cual es susceptible de ser empleada para aducir que dichos actos hostiles encubren un despido arbitrario, que vulnera un derecho fundamental, como es el respeto a la dignidad y permite, por tanto, exigir el pago de las indemnizaciones correspondientes por el daño causado.
- 6.15** Dentro de este contexto normativo, jurisprudencial y doctrinal analizaremos los actos de hostilización atribuidos a la impugnante. Para ello, recurriremos a lo actuado en sede inspectiva y en el procedimiento sancionador, a efectos de determinar dicha imputación, respecto de los siete (07) trabajadores considerados como afectados.
- 6.16** En ese entendido, del expediente inspectivo se advierte que la impugnante remitió las cartas S/N de fecha 24 de abril de 2021 a los señores Carlos Malca Ramírez, Carlos Chacón Alcántara, Santos Abanto Rosario, Gregorio Saldaña Silva y Miguel Villalta Cien Fuegos<sup>13</sup>, en las que se señaló: “Por medio de la presente, lo saludamos y a su vez informamos que, actualmente Tal S.A. se encuentra reestructurando el área de Seguridad Patrimonial, con el principal objetivo de reforzar la seguridad interna y externa en La Empresa. En ese sentido, se ha tomado la decisión de contratar una empresa especializada que brinde exclusivamente el servicio de Seguridad, para lograr de esta forma a través de la experiencia de la misma, mayor protección a nuestras operaciones y a todos nuestros colaboradores. Siendo así, hacemos de su conocimiento que el área de Seguridad Patrimonial y el puesto de Controlador de Acceso que usted ha venido desempeñando hasta la fecha, dejarán de formar parte de la estructura de La Empresa desde el día 24 de abril de 2021; sin embargo, con la finalidad de mantener el vínculo laboral con su persona, le informamos que desde el día 26 de abril 2021 usted pasará a formar parte del área de Producción Agrícola desempeñándose como Operario de Producción Agrícola. Finalmente, por seguridad y para asegurar el correcto desempeño de sus funciones, previo al inicio de sus nuevas labores debe acercarse de manera obligatoria a las oficinas de Recursos Humanos ubicado en Panamericana Norte Km. 520 – Virú para que le informen el día y hora de la capacitación que recibirá sobre sus nuevas labores y aspectos relacionados a ellas”.
- 6.17** Asimismo, a folio 511 se verifica el “Contrato de Prestación de Servicios de Seguridad y Vigilancia Privada” de fecha 20 de abril de 2021, por medio del cual la impugnante contrata los servicios complementarios de vigilancia privada, con el fin de cautelar y proteger los establecimientos, cuya vigencia es del 01 de mayo de 2021 hasta el 30 de abril de 2023.
- 6.18** En ese entendido, se verifica que el inspector comisionado determinó que “la conducta de la impugnante se encuadra dentro del supuesto tipificado en el literal g) del artículo 30 del TUO LPCL, dado que se advierte que se asignaron funciones totalmente distintas a las que se venían realizando desde el inicio de la prestación por parte de los trabajadores afectados, sin haberse verificado el perfil de cada

---

<sup>13</sup> Folios 487 a 491 del expediente inspectivo.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N°599-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

trabajador, las competencias que ostentan, los antecedentes laborales y desempeño de los trabajadores durante su prestación como Controladores de Acceso. Asimismo, que la aptitud física para realizar la nueva labor ha sido evaluada con posterioridad a la prestación y no se ha efectuado la debida capacitación sobre los riesgos específicos propios de la nueva actividad que desempeñan desde el día 26 de abril de 2021, pese a que, estas por su naturaleza pueden tener consecuencias de lesiones físicas graves o mortales, y conllevar a consecuencias con efectos permanentes como enfermedades profesionales al mediano o largo plazo, exponiéndolos a un riesgo grave.”

- 6.19** En ese entendido, de la revisión del expediente inspectivo no se advierte que el inspector comisionado haya determinado o solicitado la información respecto a las funciones del nuevo puesto de trabajo, así como tampoco ha efectuado la comparación de las características de los puestos de trabajo materia de observación, verificándose que solo se hace referencia a la matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPER) de dicho puesto. Asimismo, tampoco se verifica que el inspector comisionado haya corroborado el perfil de cada uno de los trabajadores, a fin de sustentar la posible afectación a la dignidad como trabajadores.
- 6.20** Por su parte, respecto a las capacitaciones, el comisionado verificó que la impugnante efectuó las siguientes capacitaciones: i) Capacitación sobre beneficios sociales de fecha 26 de abril de 2021; ii) Inducción de seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente de fecha 26 de abril de 2021; y, iii) Inducción específica en labores de deshierbo de fecha 27 de abril de 2021. Esto es, las referidas capacitaciones se efectuaron al momento del inicio de la prestación del servicio del nuevo puesto de trabajo. Asimismo, corroboró que respecto de las medidas de control identificadas en la matriz IPER, realizó las siguientes capacitaciones: i) Inducción en el puesto y ambiente de trabajo de fecha 04 de mayo de 2021; ii) Capacitación sobre forma correcta al realizar la actividad de llenado de sacos de fecha 21 de mayo de 2021; iii) Capacitación sobre la forma correcta al realizar la actividad de chapado de fecha 21 de mayo de 2021; iv) Capacitación sobre la forma correcta al realizar la actividad de retiro de follaje de fecha 21 de mayo de 2021; y, v) Capacitación sobre uso adecuado y cuidado de EPP de fecha 02 de junio de 2021. De lo constato por el comisionado, se verifica que la impugnante brindó capacitaciones a los referidos trabajadores en el nuevo puesto de trabajo, no sólo con las inducciones al inicio de la prestación del servicio, sino también durante el desarrollo de la misma.
- 6.21** Asimismo, respecto al examen médico ocupacional para el puesto de Operario de Producción Agrícola, a los trabajadores afectados, se verifica que el mismo se realizó el 15 de mayo de 2021, esto es luego de iniciadas las nuevas funciones y los resultados fueron entregados el día 02 de junio de 2021. De los mismos se verificó

que a excepción del señor Chacón Alcántara quien tiene restricciones para la labor consistentes (evitar posturas prolongadas de pie), los otros seis trabajadores son aptos para el ejercicio de las funciones de dicho cargo. En ese entendido, debemos señalar que la sola referencia a la demora en la realización de los exámenes médicos no puede ser considerada como un acto que afecte la dignidad de un trabajador, y mucho menos que el mismo constituya un acto de hostilidad.

- 6.22** Atendiendo a lo señalado, debemos considerar que todo acto de hostilidad debe implicar un uso desmedido de la facultad de dirección de los empleadores; sin embargo, en el presente caso no se verifica que el comisionado haya fundamentado de manera fehaciente que el comportamiento de la impugnante constituya un ejercicio desmedido de dichas facultades, así como que las medidas adoptadas impliquen la afectación de la dignidad de los trabajadores afectados. Por lo tanto, no se verifica la configuración de la infracción imputada tipificada en el numeral 25.14 del artículo 25 del RLGIT, correspondiendo dejar sin efecto dicha sanción.

### **Sobre la medida inspectiva de requerimiento**

- 6.23** 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.

- 6.24** El artículo 14 de la LGIT establece lo siguiente, respecto de las medidas de requerimiento:

“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” (énfasis añadido)

- 6.25** Por ello, la LGIT señala que la emisión de medidas de requerimiento constituye una potestad de los inspectores de trabajo<sup>14</sup>, con la finalidad de garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización<sup>15</sup> en aquellos supuestos en los

---

<sup>14</sup> LGIT, “Artículo 5.- Facultades inspectivas

En el desarrollo de las funciones de inspección, los inspectores de trabajo que estén debidamente acreditados, están investidos de autoridad y facultados para:

(...)

5.3 Requerir al sujeto responsable para 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.”

<sup>15</sup> RLGIT, “Artículo 17.- Finalización de las actuaciones inspectivas



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N°599-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

que la autoridad determine que la vulneración o infracción del ordenamiento jurídico es subsanable dentro de un plazo razonable, calificándose como una infracción a la labor inspectiva el incumplimiento del mandato dictado por el inspector<sup>16</sup>.

- 6.26** Es decir, 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<sup>17</sup>. En aquellos casos en los que el inspector tiene conocimiento de la imposibilidad del sujeto inspeccionado de cumplirla, su emisión – a consideración de esta Sala– atenta contra el Principio de Razonabilidad<sup>18</sup>.
- 6.27** En tal sentido, corresponde analizar si en uso de dicha facultad, el inspector comisionado extendió la medida inspectiva de requerimiento en consideración a las normas antes citadas. De lo contrario, se estaría incurriendo en una violación del principio de legalidad<sup>19</sup>.

---

(...)

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, cierre temporal del área de una unidad económica o de una unidad económica, paralización o prohibición de trabajos o tareas, según corresponda, a fin de garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización. La autoridad competente puede ordenar su seguimiento o control, mediante visita de inspección, comparecencia o comprobación de datos, para la verificación de su cumplimiento.

Transcurrido el plazo otorgado para que el sujeto inspeccionado subsane las infracciones sin que éste las haya subsanado, se extiende el acta de infracción correspondiente, dando fin a la etapa de fiscalización.

El acta de infracción hace las veces del informe al que aluden los dos últimos párrafos del artículo 13 de la Ley, debiendo contener como mínimo la información a que se refiere el artículo 54.

<sup>16</sup> LGIT, “Artículo 36.- Infracciones a la labor inspectiva

Son infracciones a la labor inspectiva las acciones u omisiones de los sujetos obligados, sus representantes, personas dependientes o de su ámbito organizativo, sean o no trabajadores, contrarias al deber de colaboración por parte de los sujetos inspeccionados por los Supervisores-Inspectores, Inspectores del Trabajo o Inspectores Auxiliares, establecidas en la presente Ley y su Reglamento.

(...)”

<sup>17</sup> Tal y como se señaló en el considerando 6.7 de la Resolución N° 018-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, del 08 de junio de 2021, recaída en el Expediente N° 1098-2016-SUNAFIL/ILM/SIRE4

<sup>18</sup> TUO de la LPAG, “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:

(...)

1.4. Principio de razonabilidad. - 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.”

<sup>19</sup> Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

Artículo 10.- Causales de nulidad

Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:

- 6.28** En el caso materia de autos se observa que la medida inspectiva de requerimiento de fecha 08 de junio de 2021<sup>20</sup> contenía los siguientes mandatos: “1. Cese de los actos de hostilidad para cuyo efecto deberán presentar el cargo de los memorandos de cambio de puestos a los trabajadores comprendidos en la orden e individualizados en la medida, por unos que se adecúen a sus perfiles, aptitudes físicas, antecedentes laborales dentro de la empresa, y competencias; 2. Otros documentos que estime pertinente para la verificación de la investigación”. Otorgando para dicho efecto, un plazo de seis (06) días hábiles para la adopción de las medidas requeridas, bajo apercibimiento de multa en caso de incumplimiento.
- 6.29** Cabe señalar que, el TUO de LPAG establece: “la autoridad administrativa, los administrados, sus representantes o abogados y, en general, todos los partícipes del procedimiento, realizan sus respectivos actos procedimentales guiados por el respeto mutuo, la **colaboración** y la buena fe. La autoridad administrativa no puede actuar contra sus propios actos, salvo los supuestos de revisión de oficio contemplados en la presente Ley. Ninguna regulación del procedimiento administrativo puede interpretarse de modo tal que ampare alguna conducta contra la buena fe procedimental”<sup>21</sup> (énfasis añadido).
- 6.30** Del mismo modo, el artículo 15 numeral 15.1 del RLGIT, establece “que durante el desarrollo de las actuaciones inspectivas los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, así como los demás sujetos obligados al cumplimiento de las normas sociolaborales, prestarán la colaboración que precisen los inspectores del trabajo para el adecuado ejercicio de las funciones encomendadas, de acuerdo con lo prescrito en el artículo 9 de la Ley”. Concordante con el artículo 36<sup>22</sup> de la Ley establece que las acciones u omisiones de los sujetos obligados, contrarias al deber de colaboración de los sujetos inspeccionados, constituyen infracción a la labor inspectiva.
- 6.31** Así, atendiendo a los fundamentos señalados en los numerales 6.1 a 6.22 de la presente resolución, el inspector comisionado no ha cumplido con comprobar la existencia de la infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral, por actos de hostilidad. Por lo que, al amparo de lo establecido en el artículo 14 de la LGIT y

---

1. La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias”  
(....)

<sup>20</sup> Folio 538 del expediente inspectivo.

<sup>21</sup>TUO de la LPAG, artículo IV. Numeral 1.8.)

<sup>22</sup>LGIT: Artículo 36.- Infracciones a la labor inspectiva:

Son infracciones a la labor inspectiva las acciones u omisiones de los sujetos obligados, sus representantes, personas dependientes o de su ámbito organizativo, sean o no trabajadores, contrarias al deber de colaboración de los sujetos inspeccionados por los Supervisores Inspectores, Inspectores del Trabajo o Inspectores Auxiliares, establecidas en la presente Ley y su Reglamento. Tales infracciones pueden consistir en:

1. La negativa injustificada o el impedimento a que se realice una inspección en un centro de trabajo o en determinadas áreas del mismo, efectuado por el empleador, su representante o dependientes, trabajadores o no de la empresa, por órdenes o directivas de aquél. El impedimento puede ser directo o indirecto, perjudicando o dilatando la labor del Inspector del Trabajo de manera tal que no permita el cumplimiento de la fiscalización, o negándose a prestarle el apoyo necesario. Constituye acto de obstrucción, obstaculizar la participación del trabajador o su representante o de los trabajadores o la organización sindical.
2. El abandono de la diligencia inspectiva, que se produce cuando alguna de las partes, luego de iniciada ésta, deja el lugar de la diligencia.
3. La inasistencia a la diligencia, cuando las partes hayan sido debidamente citadas, por el Inspector del Trabajo o la Autoridad Administrativa de Trabajo y éstas no concurren.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N°599-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

numeral 17.2 del artículo 17 del RLGIT, no correspondía emitir la referida medida inspectiva de requerimiento.

- 6.32** En tal sentido, en aplicación del principio de legalidad y luego de la valoración de los hechos y medios probatorios aportados, corresponde acoger dicho extremo del recurso de revisión, dejando sin efecto la infracción tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.
- 6.33** Atendiendo a lo señalado, no corresponde emitir pronunciamiento sobre los otros extremos del recurso.

#### **Sobre la solicitud de informe oral**

- 6.34** Sobre el particular, el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG reconoce a los administrados el goce de los derechos y garantías del debido procedimiento administrativo, que comprende de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; **a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda**; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten<sup>23</sup> (énfasis añadido).
- 6.35** Al respecto, el Tribunal Constitucional Peruano en la sentencia recaída en el Expediente N° 00789-2018-PHC/TC, en el literal d) del fundamento 9 señala que:
- “No resulta vulneratorio del derecho de defensa, la imposibilidad de realizar el informe oral, siempre que el interesado haya tenido la oportunidad de ejercer el derecho de defensa por escrito a través de un informe”.
- 6.36** En similar sentido, mediante Resolución de Sala Plena N° 002-2021-SUNAFIL/TFL, se ha determinado:

---

<sup>23</sup> Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 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: (...) 1.2. Principio del debido procedimiento. - Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten.

“28. Por tanto, si bien los administrados pueden solicitar una audiencia ante las Salas del Tribunal de Fiscalización Laboral, dicho elemento no es indispensable ni necesario para la ejecución de las competencias que el ordenamiento jurídico le ha asignado a la instancia de revisión.

29. Así, tomando en cuenta casos anteriores tales como los analizados en las Resoluciones N° 002-2021, 019-2021, 126-2021, 210-2021 y 401-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, este Tribunal puede prescindir del informe oral, sin que ello constituya una vulneración de los derechos de los administrados, debido a que éstos han podido presentar sus argumentos por escrito, así como todo documento u otro instrumento de prueba, que les haya permitido fundamentar sus actos y/o pronunciamientos”.

**6.37** Por consiguiente, esta Sala considera que cuenta con elementos suficientes para resolver el caso, pudiendo prescindir del Informe Oral.

#### **POR TANTO**

Por las consideraciones expuestas, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29981 – Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral- SUNAFIL, la Ley N° 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley de Procedimiento Administrativo General aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, el Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR y el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR;

#### **SE RESUELVE:**

**PRIMERO.** - Declarar **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por TAL S.A. en contra de la Resolución de Intendencia N° 223-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, emitida por la Intendencia Regional de La Libertad dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 302-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

**SEGUNDO.** - **REVOCAR** la Resolución de Intendencia N° 223-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, en todos sus extremos, dejando sin efecto las sanciones impuestas.

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

**CUARTO.** - Notificar la presente resolución a TAL S.A. y a la Intendencia Regional de La Libertad, para sus efectos y fines pertinentes.

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

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

Regístrese y comuníquese





*Tribunal de Fiscalización Laboral*  
*Primera Sala*

**Resolución N°599-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

Firmado digitalmente por:

**LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS**

Presidente

**DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI**

Vocal Titular

**JESSICA ALEXANDRA PIZARRO DELGADO**

Vocal Alterna

**Vocal ponente: LUIS MENDOZA**