



El Peruano

FUNDADO EL 22 DE OCTUBRE DE 1825 POR EL LIBERTADOR SIMÓN BOLÍVAR

AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO

Viernes 23 de febrero de 2024

PRECEDENTES VINCULANTES

(Constitucionales, Judiciales y Administrativos)

Año XXXIII / N° 1233

1

SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL SALA PLENA

RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 002-2024-SUNAFIL/TF

EXPEDIENTE :709-2021-SUNAFIL/IRE-AQP
SANCIONADOR
PROCEDENCIA :INTENDENCIA REGIONAL DE AREQUIPA
IMPUGNANTE :CFG INVESTMENT S.A.C.
ACTO
IMPUGNADO :RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 273-2022-SUNAFIL/IRE-AQP
MATERIAS :-RELACIONES LABORALES
 -LABOR INSPECTIVA

Sumilla: Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por CFG INVESTMENT S.A.C., en contra de la Resolución de Intendencia N° 273-2022-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 09 de setiembre de 2022. Se **ESTABLECEN** como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos **6.36, 6.37, 6.39, 6.40 y 6.41** de la presente resolución, respecto a la exigibilidad de la probanza frente alegaciones y la afectación de la libertad sindical individual y colectiva por traslado injustificado de trabajadores afiliados.

Lima, 1 de febrero de 2024

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por CFG INVESTMENT S.A.C., (en adelante, **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 273-2022-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 09 de setiembre de 2022 (en adelante, **la resolución impugnada**) expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

CONSIDERANDO:

I. ANTECEDENTES

1.1. Mediante Orden de Inspección N° 2000-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral¹. Las actuaciones inspectivas culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 908-2021-SUNAFIL/IRE-AQP (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante,

por la comisión de dos (02) infracciones muy graves en materia de relaciones laborales por actos de hostilidad y actos contra la libertad sindical, así como por una (01) infracción muy grave a la labor inspectiva, por el incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento notificada en fecha 24 de setiembre de 2021²; en mérito denuncia presentada por el señor Wilmert Asunción Medina, en calidad de secretario general de la Federación de Trabajadores Pesqueros del Perú-FRETAPEP, por supuestas prácticas antisindicales debido al traslado ilegal de trabajadores a sedes distintas.

1.2. Mediante Imputación de Cargos N° 490-2021-SUNAFIL/SAI-AQP, de fecha 17 de noviembre de 2021, notificada el 19 de noviembre de 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 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° 730-2021-SUNAFIL/SAI-AQP, de fecha 27 de diciembre 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 Arequipa, la que mediante la Resolución de Sub Intendencia N° 301-2022-SUNAFIL/IRE-ARE/SIRE, de fecha 12 de mayo de 2022, notificada el 16 de mayo de 2022, multó a la impugnante por la suma de S/ 121,352.00, por haber incurrido en las siguientes infracciones:

- Una (01) infracción **MUY GRAVE** a en materia de relaciones laborales, por la comisión de actos que atentan contra la libertad sindical de los trabajadores afiliados a SITRAPHAPCI y SUNTRAIN, tipificada en el numeral 25.10 del artículo 25 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 52,008.00.

- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por la comisión de actos de hostilidad establecidos en los literales c) y g) del TUO del Decreto Legislativo N° 728, tipificada en el numeral 25.14 del artículo 25 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 34,650.00.

- Una (01) infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento notificada el 24 de setiembre de 2021, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 34,672.00.

1.4. Con fecha 02 de junio de 2022, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 301-2022-SUNAFIL/IRE-ARE/SIRE, argumentando lo siguiente:

i. Refieren que, en el Acta de Infracción no se presentan las pruebas de la supuesta afectación de los derechos de los trabajadores, fundamentándose en una suposición subjetiva, pues no se demuestra la afectación al derecho de dignidad o el perjuicio a cada uno de los trabajadores, cuando el traslado es una medida legítima y las cartas de traslado lo demuestran.

ii. Asimismo, señalan que la medida es razonable, caso similar se presenta en la Orden de Inspección N° 2072-2020, que ya fue resuelta y corroborada por el Tribunal de Fiscalización Laboral en la Resolución N° 106-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala; con ello, demuestran la existencia de necesidad operativa que dio lugar al traslado de los trabajadores a las zonas de trabajo con menor riesgo de contagio, debiendo considerar que la pandemia del Covid-19, constituye un hecho de fuerza mayor que libera al empleador de cumplir con ciertas disposiciones legales y adoptar medidas excepcionales.

iii. Alegan que se aplicó erróneamente el artículo 30 de la LCPL, al exigir como requisito de validez del traslado temporal, la aceptación del trabajador. En ninguna de estas normas se ha contemplado el consentimiento del trabajador como un requisito de validez de un traslado temporal.

iv. Manifiestan que el fundamento 33 de la resolución apelada, ignora lo señalado en la Orden de Inspección N° 2144-2021/SUNAFIL/IRE-LIB, la que corrobora que representantes sindicales del SUNTRAIN declaran que el empleador respeta su libertad sindical, pese a ello los inspectores han declarado la existencia de hostigamiento laboral sin concluir las investigaciones, afectando el debido procedimiento, pues solo se han recabado algunas manifestaciones y no la de todos los trabajadores trasladados temporalmente, siendo determinante entrevistar a cada uno de ellos, por ser un acto que supuestamente los afectaba directamente, teniendo en consideración, que la multa se agrava por la cantidad de trabajadores.

v. Niegan los actos contra la libertad sindical, porque los inspectores, no han podido presentar prueba irrefutable que acredite que los traslados desde Arequipa hasta el centro y norte del país, hayan atentado contra la libertad sindical, no habiendo considerado la inoperatividad de la Planta de la Planchada y la necesidad que tienen las demás sedes en relación a la demanda de trabajo propio del rubro.

vi. Señalan que carece de fundamento pretender sancionarlos por supuestamente afectar a 48 trabajadores, cuando de la revisión del Cuadro 1, solo se realizó el traslado de 44 trabajadores, de los cuales 16 no son afiliados, 4 pertenecen al SUNTRAIN, cuyos dirigentes señalaron que no hubo afectación y los 24 restantes pertenecen al SITRAPHAPCI; sin embargo, sobre ellos la medida de traslado resulta legítima, indistintamente de ello, el traslado involucró tanto personal sindicalizado como no afiliado.

vii. Aducen que, al haber quedado demostrada la inexistencia de actos de hostilidad la multa deviene en nula, sin perjuicio de ello, debe tomarse en cuenta que los supuestos trabajadores afectados ya habían retornado a Arequipa antes de iniciado el procedimiento administrativo, como se evidencia de los anexos que adjuntan.

viii. Asimismo, señalan que la Imputación de Cargos les fue notificada mediante casilla electrónica el 19 de noviembre de 2021, después de más de un mes de haber retornado a los trabajadores supuestamente afectados a la sede La Planchada, ubicada en Arequipa, con ello se acredita la subsanación efectiva del requerimiento, pese a que la medida fue irrazonable, pues dicha sede de La Planchada se encontraba inoperativa.

ix. Sobre la nulidad del Acta de Infracción e Informe Final, si bien refieren que son actos administrativos, esto no exige que dichos documentos estén debidamente motivados, que los hechos se encuentren vinculados a la norma que se infringe, lo que no ha sucedido en este caso,

siendo que la autoridad sancionadora concluye que existe una conducta infractora, cuando lo que correspondía era no acoger la multa propuesta, vulnerándose así el debido procedimiento y el derecho a una debida motivación.

1.5. Mediante Resolución de Intendencia N° 273-2022-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 09 de setiembre de 2022³, la Intendencia Regional de Arequipa declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, por considerar los siguientes puntos:

i. Respecto a la nulidad invocada por la inspeccionada, corresponde destacar que el órgano de primera instancia fundamentó debidamente la coincidencia de los hechos constatados constitutivos de infracción, plasmados en la medida inspectiva de requerimiento y lo desarrollado en el Acta de Infracción, versando sobre la vulneración del derecho a la libertad sindical de los trabajadores afiliados al SITRAPHAPCI y SUNTRAIN, así como a la comisión de actos de hostilidad sobre ellos.

ii. Sobre las cartas enviadas a los trabajadores, de la lectura de dicho documento, se advierte que no hay una manifiesta comunicación que permita dilucidar la duración de dicha medida de traslado, así como tampoco se especifica la causalidad de desplazamiento, ni las condiciones de trabajo, tampoco se le otorga al trabajador un plazo a efectos de manifestar su conformidad o disconformidad con dicha disposición, puesto que resulta importante que cada trabajador evalúe dicho traslado, por los motivos que pueda verse impedido o no de aceptar el mismo; no obstante, del contenido del documento en análisis, la inspeccionada impuso y determinó de manera unilateral el día que debían presentarse para viajar y las condiciones vinculadas a ello.

iii. En cuanto a que el Acta de Infracción y el Informe Final no se encontrarían debidamente motivados, la autoridad sancionadora emitió pronunciamiento al respecto, el mismo que sí ha sido sustentado de manera correcta. Ahora bien, ante la incidencia de la inspeccionada de reiterar que dichos documentos fueron motivados correctamente, este despacho discrepa, pues es precisamente el desarrollo del Acta de Infracción que ha permitido determinar la responsabilidad de la inspeccionada, siendo que los inspectores comisionados han logrado determinar su responsabilidad en base a la misma información que ha sido presentada por la inspeccionada, subsumiendo cada hecho al tipo infractor.

iv. Respecto a los actos de hostilidad laboral, en el caso concreto, debe tenerse presente que con fecha 21 de abril de 2020, es decir, antes de que la inspeccionada adopte la medida de traslado temporal, el artículo 4 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, estableció medidas que los empleadores, con acuerdo de los trabajadores, podían adoptar para mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, entre estas, el otorgamiento del descanso vacacional adquirido y pendiente de goce, y los acuerdos sobre adelanto del descanso vacacional, reducción de la jornada laboral con la reducción proporcional de la remuneración o la sola reducción de la remuneración.

v. Que, si bien la inspeccionada alega que la medida tomada se ajusta a la normativa vigente y que básicamente el traslado de los trabajadores se debió a la inoperatividad de la sede de la Planchada y al alto riesgo de contagio de Covid-19 en la Región Arequipa, debemos tener en cuenta que, el adoptar dicha medida debió ser previamente postulado a los trabajadores, a efectos de conocer sus posibilidades y limitaciones.

vi. Se evidencia entonces, que el traslado de los trabajadores se llevó a cabo incumpliendo el artículo 9 del TUO del Decreto Legislativo N° 728 y el artículo 4 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, porque la inspeccionada, no acreditó la causa y/o motivo razonable que tendría para trasladar a los trabajadores afectados, siendo su única justificación, que la Planta de la Planchada estaba inoperativa, lo que resulta ser solo un dicho, que no ha acreditado con documento idóneo que permita advertir las causas de la inoperatividad de dicha sede. Asimismo, la inspeccionada refiere que fue a causa de los altos contagios del Covid-19, no obstante, son los mismos trabajadores los que al ser entrevistados han manifestado

que precisamente por el traslado, mucho de ellos ser vieron afectados con el Covid-19, siendo que ellos mismos debieron asumir los gastos médicos y/o atenciones.

vii. Respecto a los actos que afectan el derecho a la libertad sindical, debe considerarse que el traslado de los trabajadores afiliados a las organizaciones sindicales SITRAPHAPCI y SUNTRAIN fue comunicado por la inspeccionada a través de cartas; sin embargo, de las mismas no se observa que en su contenido se describa algún tipo de invitación o forma de negociación a efecto de salvaguardar la relación laboral de los trabajadores dentro del marco del Decreto Supremo N° 11-2020-TR, evidenciándose de ese modo que el traslado de los trabajadores, fue una orden directa, no negociada con los trabajadores a los Sindicatos.

viii. En cuanto a que se debió recabar la declaración de cada uno de los trabajadores; téngase presente que, conforme a las facultades que les otorga la Ley a los inspectores de trabajo, es que ellos mismos de manera independiente, determinan las actuaciones inspectivas que consideran pertinentes y conducentes a efectos de realizar investigaciones; es por ello que, con la información obrante y lo verificado en la fase inspectiva, se ha logrado determinar la responsabilidad de la inspeccionada.

ix. Respecto a la medida inspectiva de requerimiento, los documentos presentados no resultan el medio de prueba idóneo para demostrar la subsanación efectiva de la trasgresión, puesto que por sí mismos no acreditan que efectivamente los trabajadores descritos en el manifiesto de pasajeros hayan hecho uso de ese transporte para retornar, o que los pagos efectuados en las facturas electrónicas que presentan efectivamente correspondan al traslado de dichos pasajeros, máxime cuando las fechas de emisión difieren de la fecha del supuesto retorno, como tampoco adjunta algún medio probatorio de la labor que los trabajadores estarían realizando en la sede de La Planchada-Arequipa; en consecuencia, no se advierte supuesto suficiente para aplicar el eximente de responsabilidad alegado por la inspeccionada.

1.6. Con fecha 03 de octubre de 2022, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Arequipa, el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 273-2022-SUNAFIL/IRE-AQP.

1.7. La Intendencia Regional de Arequipa admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante MEMORANDUM N° 993-2022-SUNAFIL/IRE-AQP, recibido el 14 de octubre de 2022 por el Tribunal de Fiscalización Laboral.

II. DE LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

2.1. Mediante el artículo 1 de la Ley N° 29981⁴, 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° 29981⁵, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo⁶ (en adelante, **LGIT**), el artículo 17 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR⁷, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR⁸ (en adelante, **el Reglamento del Tribunal**), el Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión, constituyéndose en última instancia administrativa.

III. DEL RECURSO DE REVISIÓN

3.1. El artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en

adelante, **TUO de la LPAG**), establece que frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede la contradicción en la vía administrativa mediante recursos impugnativos, identificándose dentro de éstos al recurso de revisión, entre otros. A diferencia de los otros recursos establecidos en dicha Ley, para su interposición, el legislador debe de otorgarle esta facultad al administrado mediante una ley o decreto legislativo específico, siéndole aplicable los términos generales para los recursos impugnativos, esto es, que el término de su interposición y el plazo para su resolución -en días hábiles- es de quince (15) y treinta (30) días, respectivamente.

3.2. Así, el artículo 49 de la LGIT, modificado por el Decreto Legislativo N° 1499, define al recurso de revisión como un recurso administrativo del procedimiento administrativo sancionador con carácter excepcional, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos de que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral, estableciéndose en el artículo 55 del RLGIT, modificado por Decreto Supremo N° 016-2017 TR, que los requisitos de admisibilidad y procedencia se desarrollarían en el Reglamento del Tribunal.

3.3. El Reglamento del Tribunal establece que la finalidad del recurso de revisión es "la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral al caso concreto y la uniformidad de los pronunciamientos del Sistema. Se sustenta en la inaplicación, así como en la aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral, o en el apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal. El recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema que no son de competencia nacional, que sancionan las infracciones muy graves previstas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus normas modificatorias"⁹.

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 CFG INVESTMENT S.A.C.

4.1. De la revisión de los actuados, se ha identificado que CFG INVESTMENT S.A.C., presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 273-2022-SUNAFIL/IRE-AQP, que confirmó la sanción impuesta de S/ 121,352.00, por la comisión de dos (02) infracciones MUY GRAVES en materia de relaciones laborales, tipificadas en los numerales 25.10 y 25.14 del artículo 25 del RLGIT y, una (01) infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del citado cuerpo normativo, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del día siguiente hábil de la notificación de la citada resolución; el 13 de setiembre de 2022.

4.2. Así, al haberse identificado que el recurso interpuesto por el solicitante cumple con los requisitos legales previstos en el Reglamento del Tribunal y en las normas antes citadas, corresponde analizar los argumentos planteados por CFG INVESTMENT S.A.C.

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 03 de octubre de 2022, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de

Intendencia N° 273-2022-SUNAFIL/IRE-AQP, señalando los siguientes alegatos:

i. Refieren que los inspectores no valoraron debidamente la carta entregada a cada uno de los trabajadores sobre su traslado temporal, indicándoles las razones del traslado, relacionados con la necesidad de evitar el contagio debido a los altos índices de contaminación en Arequipa, razón por la cual, no se reiniciaría operaciones en esta región; y, la necesidad de trabajadores en las sedes centro y norte de la costa del Perú, lo cual, además, les permitiría seguir laborando y generar ingresos.

ii. Alegan que no existe prueba de la supuesta intención de causarles perjuicio a cada uno de los trabajadores. Asimismo, señalan que, no se tomó en cuenta que según el artículo 30 del TUO de la LPCL, se debe verificar, como único requisito, si el traslado de trabajadores se ejecutó con el propósito de causar perjuicio.

iii. En ese sentido, manifiestan que, se debió verificar que el traslado de los trabajadores, evaluando caso por caso, supuso un acto de hostilidad; sin embargo, la evaluación de la existencia del acto de hostilidad no puede ser colectiva, en tanto que, en el marco legal es inédito.

iv. Aducen que se aplicó erróneamente el artículo 30 de la LCPL, al exigir como requisito de validez del traslado temporal la aceptación del trabajador, en tanto que, en la normativa no se contempla el consentimiento del trabajador como requisito de validez de un traslado temporal.

v. Señalan que la razonabilidad de la medida no es un requisito legal para determinar la validez del traslado y, por lo tanto, no podía sustentarse la imposición de la sanción en el no cumplimiento de los requisitos previstos en el artículo 9 de la LPCL. Asimismo, refieren que los inspectores debieron acreditar de manera fehaciente la existencia del elemento subjetivo del traslado como acto de hostilidad.

vi. Alegan que no se afectó el derecho a la salud y a la familia de los trabajadores, tal como se ha señalado de manera subjetiva, sin prueba alguna que sustente esas apreciaciones.

vii. Que, en la resolución de primera instancia, no se tomó en cuenta la argumentación expuesta por CFG INVESTMENT S.A.C., sobre las razones, lícitas y razonables, que motivaron que se trasladara temporalmente a los trabajadores que obligan al empleador a adoptar medidas de prevención y protección, para evitar la afectación de la salud del trabajador en un entorno laboral, de acuerdo a lo previsto en la LSST.

viii. Refieren que no se tomó en cuenta que la pandemia causada por la Covid-19 constituye un hecho de fuerza mayor, eximente o atenuante de la responsabilidad, que forzó al empleador a adoptar medidas excepcionales para afrontar la emergencia sanitaria.

ix. Que, ninguno de los literales c) y g) del artículo 30 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, tienen relación a lo suscitado en este caso, toda vez que en el Acta de Infracción no se presentan las pruebas de la supuesta afectación de los derechos de los trabajadores, así como la supuesta afectación del derecho a la dignidad, solo se ha hecho un criterio subjetivo por parte del equipo inspectivo, evidenciándose una separación a los principios de legalidad y objetividad.

x. Señalan que han demostrado la razonabilidad de la medida, no solo en la presente Orden de Inspección, sino con anterioridad en la Orden de Inspección N° 2072-2020-SUNAFIL/IRE-AQP, lo cual ha sido aceptado y corroborado por el Tribunal de Fiscalización Laboral, a través de la Resolución N° 106-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala.

xi. Manifiestan que, no puede ignorarse que el traslado de los trabajadores es una medida laboral legítima y que las cartas de traslado demuestran que se requirió la presencia de los colaboradores para atender labores de apoyo, mantenimiento y otros similares, existiendo criterios razonables para la implementación de esta medida, no siendo un capricho antojadizo y sin sustento.

xii. Aducen que el razonamiento resulta insuficiente para cuestionar la correcta aplicación del ius variandi, porque los trabajadores trasladados estaban trabajando y no tenía sentido que se les otorgue licencia sin goce de haber, porque esta posición afecta el derecho de

libertad de la empresa, recogido en el artículo 59 de la Constitución Política del Perú, así como el derecho a la defensa, al limitarse las opciones de la empresa a la posible implementación de una única medida sociolaboral, contraviniendo lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.

xiii. Sobre la supuesta comisión de actos que atentan contra la libertad sindical alegan que la imputación carece de motivación suficiente, en tanto que, sustentan que por el hecho de que un grupo de trabajadores trasladados tenía la condición de afiliado sindical, esta medida se encontraba orientada a atentar la libertad sindical, cuando casi la mitad de los 44 trabajadores supuestamente afectados no tenía la condición de sindicalizados, resultando irrazonable que se pretenda sustentar que porqué el resto de trabajadores sí tenía esa condición, la medida de traslado era una afectación a la libertad sindical.

xiv. Refieren que, resulta irrazonable que se pretenda señalar que se ha limitado el derecho de los trabajadores sindicalizados a la participación en actividades sindicales como son las asambleas gremiales, cuando la propia normativa señala que, por pandemia, estas reuniones podían realizarse de forma virtual; por lo tanto, no existe afectación alguna y es una mera presunción subjetiva.

xv. Señalan que, se ha ignorado lo señalado en el Informe de Actuaciones Inspectivas de Investigación de fecha 17 de agosto de 2021, correspondiente a la Orden de Inspección N° 2144-2021/SUNAFIL/IRE-LIB, el cual declara que dirigentes de uno de los sindicatos supuestamente afectados ha declarado que el empleador les brinda facilidades que implican el respecto a la libertad sindical, resultandos irrazonables que se pretenda imputar afectación de la libertad sindical de los trabajadores trasladados.

xvi. Cuestionan que se señale que se afectaron a 48 trabajadores, cuando de la revisión del Cuadro N° 01, solo se realizaron traslados de 44 trabajadores, lo que perjudica con una multa mayor, situación que se agrava en tanto que se incluye una sobretasa por la particularidad de la infracción imputada.

xvii. Sobre el supuesto incumplimiento de la medida de requerimiento, alegan que, al haber quedado demostrada la inexistencia de los actos de hostilidad la medida inspectiva de requerimiento deviene en nula, pues no se podía obligar a cumplirla, mucho más si se toma en cuenta que los trabajadores habían retornado antes de iniciado el procedimiento administrativo, como se evidencia de la "Carta para Circulación de Personal de Contratista que prestan Servicios a CFH Investment S.A.C.". Por tanto, resultaba irrazonable la medida ya que se tenía conocimiento de la imposibilidad de cumplir la medida, en tanto se encontraba inoperativa la Sede Planchada. En consecuencia, se evidencia que se vulneró el principio de razonabilidad.

xviii. Asimismo, manifiestan que se advierte que el Informe Final, la Resolución de Sub Intendencia, y la Resolución de Intendencia, tienen vicios por motivación insuficiente e incongruente, en tanto que, concluyen que, habiéndose realizado el análisis de los hechos imputados, y la valoración de los elementos de prueba, determinan la existencia de la conducta infractora, lo que afecta el derecho de defensa y debido procedimiento.

xix. Por otro lado, aducen que se ha vulnerado el derecho a la prueba, puesto que no se ha valorado idóneamente las pruebas que se entregaron en la investigación, las cartas que acreditan que los trabajadores fueron trasladados de manera regular sin mediar algún acto irregular.

xx. Refieren que, la resolución impugnada vulnera el derecho al debido procedimiento y a obtener una decisión motivada, al no haber tomado en cuenta las normas aplicables al caso, como el TUO de la LPAG, sobre el principio de legalidad, debido procedimiento y verdad material.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Sobre los elementos constitutivos del acto de hostilidad

6.1 Con la finalidad de determinar si -en el presente caso- se ha producido la infracción que da origen a la

sanción recurrida, esta Sala considera pertinente exponer algunos criterios sobre la configuración del acto de hostilidad, y cómo, a través de su comisión, se afecta la dignidad del trabajador.

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:

“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 **“ninguna relación puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”**. Además, el artículo 22 de nuestra norma fundamental establece al trabajo como un deber y un derecho y base del bienestar social y un medio de realización de la persona (énfasis añadido).

6.3 El artículo 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (en lo sucesivo, el **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 (...)” (énfasis añadido).

6.4 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**¹⁰⁴ (énfasis añadido).

6.5 En tal sentido cuando los límites al *ius variandi* no son respetados nos encontramos ante un ejercicio abusivo y desnaturalizado del mismo, lo cual incide directamente en los derechos del trabajador, configurándose como actos de hostilidad.

6.6 Respecto al poder de dirección, Guillermo Boza señala que, este puede ser amplio, hasta donde lo permitan la autonomía privada y la heteronomía estatal, en el sentido que comprende tanto funciones ordenadas, como de control y vigilancia, y de decisión sobre la organización de la empresa. Sin embargo, el poder del empresario no es absoluto, se encuentra sujeto a límites externos e internos. Los primeros son el conjunto de disposiciones de origen estatal y convencional -Constitución, ley, convenio colectivo, reglamento interno, e inclusive el propio contrato de trabajo- que establecen derechos para los trabajadores y obligaciones al empresario. En tal sentido, adolecen

de nulidad las órdenes impartidas por el empresario que infrinjan dicha normativa. Los segundos límites exigen un ejercicio regular del poder de dirección. De un lado, quien dicta una orden al trabajador debe encontrarse legitimado para hacerlo. De otro lado, las órdenes impartidas no pueden ser abusivas; deben, por tanto, referirse al desarrollo de la actividad productiva, y no deben atentar contra la dignidad del trabajador¹¹.

6.7 Por su parte, 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 es un acto de hostilidad equiparable al despido: **“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 la doctrina¹², “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 sólo 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 jurídico¹³”.

6.9 Por otro lado, Carlos Blancas cuando habla del acoso moral, refiere que la noción jurídica no está centrada en el daño psicológico, e incluso físico, que esta conducta produce al trabajador, como sucede en su concepción psicológica o psiquiátrica, sino en la naturaleza de los bienes jurídicos y derechos que ella lesiona, particularmente la dignidad e integridad moral y psíquica del trabajo¹⁴.

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 Cabe precisar 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**.

6.12 Sobre la razonabilidad, Pla Rodríguez¹⁵, señala que “(...) esa potestad patronal debe ser razonablemente ejercida. Y ello significa que **el empleador debe poder invocar razones objetivamente válidas para justificar su ejercicio**. Y, por tanto, debe contrapesarlas, llegado el caso, con eventuales razones invocadas por el trabajador para oponerse en la situación concreta” (énfasis añadido).

6.13 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.

6.14 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 siguiente¹⁶:

“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).

6.15 A propósito del concepto de razonabilidad, el Tribunal Constitucional lo ha definido como sigue¹⁷:

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

Sobre los actos de hostilización en el caso materia de revisión

6.16 En el caso presente, esta Sala advierte que la imputación materia del presente procedimiento administrativo sancionador se construye en analizar si la impugnante excediendo su poder de dirección afectó la dignidad de los trabajadores identificados en el Cuadro N° 01 del Acta de Infracción, en razón de haberlos desplazado sucesiva y periódicamente del centro de trabajo en La Planchada, ubicado en Ocoña-Arequipa, a centros de trabajo localizados en la zona norte del país, como: Bayóvar, Chancay, Chicama Norte, Chicama Sur, Chimbote Norte, Chimbote Sur, Pisco y Tambo de Mora, así como a la empresa Corporación Pesquera Inca S.A.C., en virtud al contrato de prestación de servicios; sin acreditar un motivo razonable y justificado para el traslado, constituyendo un acto de hostilización laboral.

6.17 Al respecto, los inspectores comisionados dejaron constancia en el numeral 4.8 de los hechos constatados del Acta de Infracción que, el sujeto inspeccionado el día 24 de agosto de 2021, ha remitido 42 cartas dirigidas a igual número de trabajadores; tomando como ejemplo una de ellas, la remitida a nombre del trabajador Quispe Cutipa Carlos Humberto, variando fechas y lugar de desplazamiento, conforme se puede apreciar:

Figura N°: 01

(...)
Mediante la presente misiva, y en atención a la reasignación temporal del personal de la sede Planchada a una sede ubicada en la zona centro norte de nuestro país. Debemos manifestarle lo siguiente:
Que, a través de una comunicación remitida de forma electrónica, se le comunicó su traslado temporal, el mismo que se materializó con fecha 23 de abril de 2021, en atención a la reasignación temporal de nuestros trabajadores en diferentes sedes a nivel nacional.
Del mismo modo, con fecha 08 de julio de 2021, a través de una carta, se les comunicó el programa de salida y retorno a la sede de zona centro norte establecido por la empresa. En virtud de dicha comunicación se le informó que el día lunes 02 de agosto de 2021 debe retornar a una sede centro norte, en atención a la reasignación temporal del personal de la sede Planchada.
Por consiguiente, le comunicamos que usted deberá presentarse el día lunes 02 de agosto de 2021, a horas 09:00 am, en la sede de La Planchada para realizarse la toma de prueba antigénica como prevención de contagio de COVID-19.
Posteriormente, y para efectos de su traslado, la empresa ha contratado el servicio de la empresa de transporte terrestre -Cruz del Sur-, la cual cuenta con las garantías y condiciones necesarias para asegurar un viaje cómodo y seguro hacia la sede de CHICAMA NORTE, partiendo el día lunes 02 de agosto de 2021, a las 14:00 horas".

6.18 Sin embargo, de la carta se puede advertir que, a los trabajadores afectados por el desplazamiento, no se les da información respecto al periodo de permanencia, como es fundamental la fecha de retorno, la causalidad del desplazamiento, el cargo que va desempeñar, las condiciones de trabajo, ante qué persona se deben presentar, entre otros. Si bien es cierto, conforme a lo establecido en el artículo 9 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, el empleador, por medio de su poder de dirección "*ius variandi*", tiene la facultad de trasladar a sus trabajadores; no obstante, **tal decisión debe determinarse en base a criterios de razonabilidad y funcionalidad**.

6.19 De los hechos constatados del Acta de Infracción, se evidencia que el traslado de los trabajadores se llevó a cabo incumpliendo lo dispuesto en el artículo 9 el TUO del Decreto Legislativo N° 728 y el artículo 4 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, en tanto que la impugnante no ha acreditado tener un motivo razonable y justificado para trasladar a los trabajadores afectados, debido a que, su única justificación se basó en la sola manifestación referida a la: "necesidad de evitar el contagio debido a los altos índices de contaminación en Arequipa", "necesidades operativas de la empresa" y "necesidad operativa en otras regiones a diferencia de los que sucede en la sede La Planchada", sin demostrar con medio probatorio alguno lo manifestado.

6.20 En tal sentido, se evidencia el traslado injustificado de los trabajadores identificados en el Cuadro N° 01 del Acta de Infracción, de su lugar habitual de trabajo en La Planchada (Ocoña-Arequipa), a centros de trabajo del centro y norte del país, causándoles perjuicio, lo que además, se ha podido corroborar de la denuncia efectuada por la Presidenta de la Confederación de Trabajadores del Perú; en tanto que, refiere que desde el mes de abril de 2020, inopinadamente la impugnante desplaza a sus trabajadores desde el centro de trabajo de La Planchada-Arequipa, a centros de trabajo a lo largo del litoral peruano, olvidándose que los referidos trabajadores tienen familias y sus viviendas en La Planchada, que se les traslada sin su voluntad y de manera arbitraria. En este contexto, se evidencia que la impugnante, ha hecho caso omiso a las Resoluciones Ministeriales N° 249-2020-PRODUCE y N° 074-2021-PRODUCE, por medio de las cuales se autoriza la pesca en el sur del país, lo que desvirtúa lo alegado por la impugnante, referido a que existe una necesidad operativa en otras regiones a diferencia de los que sucede en la sede La Planchada.

6.21 Por otro lado, respecto al contrato de prestación de servicios del año 2014, celebrado entre la impugnante y la empresa Corporación Pesquera Inca S.A.C., de su cláusula segunda se advierte que, no comprende los servicios que los trabajadores desplazados prestan en los puestos de trabajo que ocupan en la citada empresa; en tanto que, el contrato únicamente esta referido al servicio de apoyo gerencial y administrativo, pero no respecto a provisión de personal operativo, como es el caso de los servicios que ofrecen los trabajadores afectados con el desplazamiento, por ende se evidencia que el contrato no sustenta el traslado de los trabajadores hacia otras regiones.

6.22 Por todo lo expuesto, se advierte que las decisiones de la impugnante como poseedor del poder de dirección no deben perjudicar a los trabajadores ni a sus derechos constitucionales como persona; por tanto, la impugnante antes de emitir una disposición de cambio de sede de trabajo debió desarrollar el criterio de razonabilidad a efectos de verificar si las funciones que debían realizar los trabajadores afectados en los nuevos puestos de trabajo resultan estar acorde a su cargo; asimismo, en las cartas dirigidas a los trabajadores para comunicar el desplazamiento, debió establecer el periodo de permanencia; es decir, la fecha de retorno, la causalidad del desplazamiento, el cargo que va desempeñar, las condiciones de trabajo, ante qué persona se debe presentar, situación que no sucedió en el presente caso; por el contrario, el desplazamiento de los trabajadores al norte y centro del país les ha ocasionado perjuicio económico; así como se ha afectado la dignidad de los trabajadores, quienes han visto mellado su arraigo

familiar o vienen desarrollando funciones diferentes a las que corresponden a sus puestos de trabajo y no cuentan con adscripción a Essalud en los lugares de destino, lo cual ha sido ratificado por la impugnante, vulnerando así lo dispuesto en el artículo 30 de la LCPL.

6.23 Respecto a lo alegado por la impugnante, en referencia a la invocación de la Resolución N° 106-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, donde se deja sin efecto el incumplimiento por no acreditar el cese de los actos de hostilidad traducido en el traslado injustificado a sus trabajadores a otras sedes, debe desestimarse lo alegado por la impugnante, toda vez que la resolución invocada no constituye precedente vinculante de observancia obligatoria que haya sido dictado por el Tribunal de Fiscalización Laboral. En consecuencia, no cabe acoger los argumentos expuestos en este extremo por la impugnante.

6.24 A manera de mayor abundamiento, debe señalarse que, el criterio adoptado por la Primera Sala del TFL, en la Resolución N° 106-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, no es similar a lo discutido en el presente proceso, pues en la citada resolución se analizó que la impugnante sustentó la razonabilidad y funcionalidad de la medida de destaque, por responder a criterios organizacionales como consecuencia de la pandemia ocasionada por el Covid-19 y las condiciones propias de la actividad de la impugnante, entre otras; sin embargo, en el presente caso, la impugnante no sustentó la razonabilidad y funcionalidad de la medida de destaque; asimismo, debe tenerse en consideración que los períodos analizados, difieren del presente caso, por lo que, el caso resuelto dista de los hechos observados en el caso materia de análisis, sin perjuicio de que pueda tratarse de las mismas materias en el extremo de hostigamiento laboral. De lo expuesto, se desprende que no corresponde la aplicación de lo resuelto en dicho proceso que motivó la emisión de la resolución invocada por la impugnante, toda vez que no coincide con lo discutido en el presente caso. Por ende, todos los argumentos dirigidos en este extremo deben ser desestimados.

6.25 Contrario a lo alegado por la impugnante, respecto a que no se tomó en cuenta que la pandemia causada por la Covid-19 constituye un hecho de fuerza mayor, eximente o atenuante de la responsabilidad, que forzó a adoptar medidas excepcionales como el traslado de sus trabajadores para afrontar la emergencia sanitaria; de las actuaciones inspectivas de investigación se tiene que, los mismos trabajadores al ser entrevistados, manifestaron que por los traslados ejecutados por la impugnante se vieron afectados con la Covid-19, siendo ellos mismos los que asumieron los gastos médicos y/o atenciones; por lo que, lo señalado no lo exime de responsabilidad, al manifestar el resguardo de la salud de sus trabajadores durante este periodo al ser trasladados a zonas de trabajo de menor riesgo de contagio, máxime si es la propia impugnante quien refiere que el traslado obedeció a la necesidad operativa en otras regiones a diferencia de los que sucede en la sede La Planchada.

6.26 Asimismo, respecto al alegato, referido a que el razonamiento resulta insuficiente para cuestionar la correcta aplicación del *ius variandi*, porque los trabajadores trasladados estaban trabajando y no tenía sentido que se les otorgue licencia sin goce de haber, porque afecta el derecho de libertad de la empresa, recogido en el artículo 59 de la Constitución Política del Perú, así como el derecho a la defensa, al limitarse las opciones de la empresa a la posible implementación de una única medida sociolaboral, contraviniendo lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR. Sobre el particular, se tiene que, la impugnante se encontraba obligada bajo imperativo de ley a agotar todas las medidas conducentes a mantener la vigencia del vínculo laboral, bajo negociación con los trabajadores; sin embargo, se advierte que, la impugnante no habría agotado dichas medidas, más aún, se advierte de autos que adoptó la medida mas gravosa y perjudicial para los trabajadores consistente en el traslado al centro y norte del país, sin justificación alguna.

6.27 Por las consideraciones expuestas, no corresponde acoger los argumentos expuestos en el

recurso de revisión interpuesto dirigidos a cuestionar este extremo, confirmándose la sanción impuesta por la infracción tipificada en el numeral 25.14 del artículo 25 del RLGIT.

Sobre la afectación del derecho a la libertad sindical

6.28 La Constitución Política de Perú, en su artículo 28, reconoce el derecho a la sindicación y la libertad sindical:

“Artículo 28.- Derechos colectivos del trabajador. Derecho de sindicación, negociación colectiva y derecho de huelga

El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

1. Garantiza la libertad sindical.
2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.
3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones”.

6.29 En ese sentido, se aprecia la máxima valoración jurídica que tiene el hecho sindical en nuestro ordenamiento jurídico, en la medida que estamos ante el reconocimiento de un bien jurídico tutelado en el nivel más alto dentro del Derecho nacional, con lo que, evidentemente, pasa a formar parte del denominado interés público.

6.30 La libertad sindical ha sido considerada en diversos tratados internacionales de derechos humanos de ámbito mundial y americano como un derecho fundamental del cual es titular todo ciudadano. La Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) ha desarrollado extensamente el contenido de este derecho a través de diversos Convenios y Recomendaciones.

6.31 El Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, en su artículo 4, determina que el Estado, los empleadores y los representantes de uno y otros deberán abstenerse de toda clase de actos que tiendan a coactar, restringir o menoscabar, en cualquier forma, el derecho de sindicalización de los trabajadores, y de intervenir en modo alguno en la creación, administración o sostenimiento de las organizaciones sindicales que éstos constituyen.

6.32 Por tanto, la conducta referida a la realización de actos que atenten contra la libertad sindical, se encuentra tipificada en el numeral 25.10 del artículo 25 del RLGIT.

6.33 Al respecto, realizadas las actuaciones inspectivas, se advierte que los inspectores comisionados determinaron que la impugnante cometió actos que atentan contra la libertad sindical de los trabajadores afiliados al Sindicato Nacional de Trabajadores de Productores de Harina y Aceite de Pescado de CFG INVESTMENT (en adelante SITRAPHAPCI) y al Sindicato Único Nacional de Trabajadores de C.F.G. INVESTMENT (en adelante SUNTRAIN), siendo afectados los trabajadores detallados en el Cuadro N° 02 y 03 del Acta de Infracción.

6.34 De autos se advierte que, la impugnante ha desplazado a trabajadores afiliados a las organizaciones sindicales SITRAPHAPCI y SUNTRAIN de su centro de trabajo de La Planchada, ubicado en el distrito de Ocoña-Arequipa, a centros de trabajo localizados en la zona centro y norte del país, como Bayóvar, Chancay, Chicama Norte, Chicama Sur, Chimbote Norte, Chimbote Sur, Pisco y Tambo de Mora, lo que afectó la Libertad Sindical de todos los afiliados a los referidos sindicatos.

6.35 Asimismo, de la revisión de los actuados, se advierte que el traslado de los trabajadores vulnera lo previsto en el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, en tanto que, la impugnante no acreditó que dicho traslado haya sido producto de un consenso o negociación, vulnerando lo previsto en el artículo 4.2 del citado cuerpo normativo,

el mismo que establece: **“Previamente a la adopción de las medidas alternativas indicadas en el numeral anterior, el empleador debe informar a la organización sindical o, en su defecto, a los representantes de los trabajadores elegidos o a los trabajadores afectados, los motivos para la adopción de dichas medidas a fin de entablar negociaciones que busquen satisfacer los intereses de ambas partes.** Se debe dejar constancia de la remisión de información y de la convocatoria a negociación”. Por lo que, de autos se evidencia que el traslado de los trabajadores sindicalizados a otros centros de trabajo ubicados en un ámbito geográfico diferente, fue una orden directa, no negociada con los trabajadores o los Sindicatos (énfasis añadido).

6.36 Al respecto, el incumplimiento del deber de informar a la organización sindical sobre los motivos de la adopción de las medidas de traslado del total de sus trabajadores a otras sedes con la finalidad de mantener la relación laboral, no permitió entablar negociaciones que busquen satisfacer los intereses de los trabajadores y de la empresa, afectando de ese modo el derecho a la libertad sindical, entendido como la capacidad auto determinativa para participar en la constitución y negociación del fuero protector en su ámbito geográfico, vulnerándose de esta forma el ejercicio de la actividad sindical.

6.37 Sobre el particular, a la vista de los principios de veracidad y verdad material expresamente reconocidos en el TUO de la LPAG, debe precisarse que, para desvirtuar las infracciones imputadas, no basta con la mera alegación del administrado como en el presente caso referida a que: “el traslado de los trabajadores responde a la necesidad de evitar el contagio debido a los altos índices de contaminación en Arequipa”, “necesidades operativas de la empresa” y “necesidad operativa en otras regiones a diferencia de los que sucede en la sede La Planchada”; en tanto que, en mérito al derecho fundamental de prueba que tiene este, puede ofrecer los medios de prueba que considere pertinentes para sustentar sus alegaciones, correspondiendo a la administración resolver sobre la base de la valoración conjunta de las pruebas aportadas dentro del procedimiento. En ese sentido, se requiere del cumplimiento de un mínimo estándar probatorio por parte del administrado, lo que no ha sucedido en el presente caso, en razón que la impugnante no ha demostrado con medio probatorio alguno lo manifestado.

6.38 Al respecto, resulta relevante invocar lo resuelto por el Tribunal Constitucional, en su sentencia recaída en el expediente 01411-2011-PA/TC, que señala respecto a la rotación de personal que afecta la libertad sindical lo siguiente:

“(…) que la empleada no ha demostrado que se haya decidido rotar al demandante por razones objetivas como las necesidades del servicio, tal como se aduce, por cuanto en autos no se adjunta documentación que compruebe una situación real de necesidad de la institución de rotar al recurrente a otra agencia. Dicho con otras palabras, que haya sido imprescindible o urgente reubicarlo en otra agencia, pese a que ostentaba un cargo dirigencial en Sutesalib.

En consecuencia, debe concluirse que **la rotación del demandante se basó en su condición de dirigente sindical, y que, por ende, se ha vulnerado el derecho a la sindicalización previsto en el artículo 28 de la Constitución**” (énfasis añadido).

6.39 En consideración a ello, de autos se advierte que el acto antisindical se evidencia en función al daño que ha sido constatado por parte del personal inspectivo en el Acta de Infracción, respecto a un grupo de trabajadores afiliados al SITRAPHAPCI y SUNTRAIN, quienes habiendo ejercido su derecho de afiliación sindical, fueron desplazados, configurándose una serie de casos por las que la parte empleadora dispuso que se encontraran geográficamente desconectados entre sí y con respecto a la asociación sindical a la que se adhirieron, afectándose así su derecho de participación en actividades sindicales ordinarias y extraordinarias. Por ende, el ejercicio de su libertad sindical se encontró

afectada por un comportamiento antijurídico, sin que exista una justificación probada, tan solo disculpándolo con la juridicidad que proviene del *ius variandi*. En el caso, se aprecia una medida de *ius variandi* radical por no contemplar ponderativamente el ejercicio actual de los afectados de la libertad de afiliación sindical.

6.40 En atención a ello, el incumplimiento del deber de informar a los trabajadores afectados sobre los motivos de la adopción de las medidas de traslado a otras sedes con la presunta finalidad de mantener la relación laboral impidió que ellos, a través de la organización sindical, entablaran negociaciones que busquen satisfacer los intereses de los trabajadores y de la empresa. Así, los trabajadores afectados por la medida empleadora han visto afectado su derecho a la libertad sindical, entendido como la capacidad auto determinativa para participar en las actividades propias de la organización sin injerencia de medidas externas, con respeto del fuero de protección y de los derechos en su ámbito.

6.41 Al respecto, se evidencia que, existe una afectación individual y colectiva (sindical), en tanto que la medida adoptada por la parte empleadora genera efectos determinados por la inspección del trabajo al afectar la factibilidad del desarrollo de la actividad sindical en el espacio configurado inicialmente (el centro de trabajo), dispersándose a los afiliados al sindicato en diversos espacios físicos. Así, considerando las especiales características de estos prestadores de servicios (operarios que laboran en actividades que demandan esfuerzos físicos que les alejan del uso permanente de medios de comunicación digitales durante la prestación de sus servicios), se observa que la medida patronal adoptada constituye una consecuencia factual que impone dificultades mayúsculas a los derechos de libertad sindical de estos trabajadores. En ese sentido, se evidencia con la medida del traslado geográfico (que los moviliza al otro extremo del país) la afectación a los trabajadores sindicalizados, por tanto, no se requiere de un agravante adicional para que se compruebe el daño ocasionado a los trabajadores afectados con la medida empresarial examinada por la inspección del trabajo en este caso.

6.42 Mas aún en este caso, se observa que el argumento del empleador reside en la inoperatividad de actividades de una planta y las medidas frente a la Covid-19, ninguna de las cuales ha sido adecuadamente sustentadas, porque no se corresponden los deberes de consulta y participación, principios basales de la Ley N° 29783-Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

6.43 Por tanto, en mérito a los fundamentos expuestos y a la revisión de los actuados dentro del procedimiento inspectivo y sancionador, se evidencia fehacientemente la responsabilidad de la impugnante, al haber trasladado de manera injustificada e irrazonable de su centro de labores La Planchada, ubicado en Ocoña-Arequipa, al centro y norte del país, generando perjuicio a los trabajadores identificados en el Cuadro N° 02 y 03 del Acta de Infracción.

6.44 En consecuencia, no cabe acoger los argumentos expuestos en este extremo por la impugnante, confirmándose la sanción impuesta por la infracción tipificada en el numeral 25.10 del artículo 25 del RLGIT.

6.45 Contrario a lo alegado por la impugnante, referido a que, por pandemia, las reuniones gremiales podían realizarse de forma virtual; por lo tanto, no existe afectación a la participación en actividades sindicales y es una mera presunción subjetiva; al respecto, si bien la pandemia, obligó a tener medidas excepcionales en la normativa vigente, sin embargo, éstas debían realizarse respetando lo estipulado en la normativa vigente, situación que, de acuerdo a lo evidenciado, no se llevó a cabo, pues la impugnante no presentó mayores medios probatorios que acrediten haber entablado negociaciones para satisfacer los intereses de los trabajadores y de la empresa, afectando de ese modo el derecho a la libertad sindical.

6.46 Respecto a lo alegado por la impugnante, referido a que, la imputación carece de motivación suficiente, en tanto que, casi la mitad de los 44 trabajadores supuestamente afectados no tenía la

condición de sindicalizados, resultando irrazonable que se pretenda sustentar porqué el resto de trabajadores sí tenía esa condición; sobre el particular, se ha verificado que los dirigentes sindicales del SITRAPHAPCI: Vicente Hermógenes Yana Arias (Delegado General Sección La Planchada) y Alberto Candelario Zevallos Bolívar (Secretario de Defensa), Elmer David Ávalos Aguilar (Secretario General Adjunto), Beltrán Córdova Zamata (Delegado de Prensa y Propaganda Sección La Planchada), José Alfredo Flores Izquierdo (Delegado de Capacitación, Cultura, Recreación y Deportes Sección La Planchada), Juan José Hinojosa Marroquín (Secretario de Seguridad y Salud en el Trabajo), Juan Aristides Huamaní Hancoccallo (Delegado de Defensa Sección La Planchada), Raúl Flavio Lima Llasaca (Secretario de Organización), Ronald Lozada Farfán (Secretario de Técnica y Estadística); y el dirigente sindical del SUNTRAIN: Pedro Richars Durand Ortega (Secretario de Capacitación Cultura y Deporte); son los trabajadores sindicalizados identificados que fueron trasladados a diferentes localidades geográficas en el litoral centro y norte del país, ello sin que la empresa haya acreditado tener un motivo razonable y justificado para dicho traslado, lo que limitó la actividad sindical que realizaban los trabajadores precisados en su condición de dirigentes sindicales; además, se verifica que respecto a los demás trabajadores afiliados al SITRAPHAPCI y al SUNTRAIN, se ha limitado su derecho de participación en actividades sindicales como son las asambleas gremiales. Por tanto, corresponde a esta sala desestimar el recurso en estos extremos.

Sobre el incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento

6.47 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.

6.48 Al respecto, el artículo 14 de la LGIT, establece:

“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. (...)**”. (énfasis añadido).

6.49 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” (énfasis añadido).

6.50 Como se evidencia de las normas acotadas, 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.

6.51 En tal sentido, corresponde analizar si en uso de dicha facultad, los inspectores comisionados extendieron la medida inspectiva de requerimiento en consideración al presupuesto principal contenido en el artículo 14 de la LGIT y numeral 17.2 del artículo 17 del RLGIT, referente a la comprobación de la existencia de infracción al

ordenamiento jurídico sociolaboral al momento de emitir dicho requerimiento. De lo contrario, se estaría incurriendo en una vulneración del principio de legalidad¹⁸.

6.52 De las actuaciones inspectivas realizadas se evidencia que el inspector comisionado emitió la medida de requerimiento, de fecha 24 de setiembre de 2021, con la finalidad de que la impugnante cumpla con lo siguiente: “1) Acreditar el cese de actos de hostilidad a los trabajadores afectados indicados en el Cuadro N° 1, quienes deberán retornar a laborar a su centro de trabajo de La Planchada, distrito de Ocoña, provincia de Camaná, departamento de Arequipa”. Para el cumplimiento de la misma, se otorgó un plazo de cuatro (04) días hábiles, bajo apercibimiento de multa por infracción a la labor inspectiva en caso de incumplimiento. Sin embargo, pese al plazo otorgado, el sujeto inspeccionado no acreditó su cumplimiento; motivo por el cual se sancionó a la impugnante por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento.

6.53 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”¹⁹ (énfasis añadido).

6.54 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 36²⁰ 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.

6.55 Portanto, estando a que la autoridad administrativa cumplió con el estándar de prueba fijado para el procedimiento administrativo sancionador, desvirtuando el principio de licitud del administrado, al determinar las infracciones incurridas por parte del sujeto inspeccionado, luego de la valoración presentada en la fase inspectiva y sancionadora; correspondía al sujeto inspeccionado, en ejercicio de su derecho de contradicción y defensa, presentar los medios documentales que sustenten su alegato; sin embargo, no se aprecia el mismo.

6.56 En tal sentido, atendiendo a lo antes determinado y lo acreditado por las instancias anteriores, se evidencia que la comisionada emitió la medida inspectiva de requerimiento al amparo de lo previsto en el artículo 14 de la LGIT y 17.2 del RLGIT, resultando la misma razonable. Por lo que, al no tenerse por cumplido lo requerido, ha incurrido en la infracción contenida en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, correspondiendo confirmar la multa impuesta en este extremo.

Sobre la supuesta vulneración al debido procedimiento

6.57 Sobre el particular, el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG precisa lo siguiente:

“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.

La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal es aplicable solo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo" (énfasis añadido).

6.58 El Tribunal Constitucional -máximo intérprete de la Constitución- se ha pronunciado en numerosas oportunidades en relación con el derecho al debido procedimiento, estableciendo una reiterada y uniforme jurisprudencia al respecto, como lo recuerda la Sentencia recaída en el Expediente N° 04289-2004-AA:

"2. El Tribunal Constitucional estima oportuno recordar, conforme lo ha manifestado en reiterada y uniforme jurisprudencia, que el debido proceso, como principio constitucional, está concebido como **el cumplimiento de todas las garantías y normas de orden público que deben aplicarse a todos los casos y procedimientos, incluidos los administrativos, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado que pueda afectarlos.** Vale decir que cualquier actuación u omisión de los órganos estatales dentro de un proceso, sea este administrativo -como en el caso de autos- o jurisdiccional, debe respetar el debido proceso legal" (énfasis añadido).

6.59 En esa línea argumentativa, esta Sala identifica, desde un análisis formal, que tanto la Resolución de Sub Intendencia N° 301-2022-SUNAFIL/IRE-ARE/SIRE, como la Resolución de Intendencia N° 273-2022-SUNAFIL/IRE-AQP, han contemplado la argumentación y medios de prueba expuestos por la impugnante, advirtiéndose el cumplimiento de los requisitos referidos al cumplimiento del debido procedimiento como principio y derecho material, de los derechos de defensa y a la prueba, así como el cumplimiento de la garantía de la debida motivación.

6.60 Conforme con el fundamento jurídico 4 de la Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional del 8 de febrero de 2022 (expediente 349-2021-PA7TC), toda decisión judicial debe cumplir con cuatro requisitos para que cumpla con el deber de motivación, lo que lleva a contemplarlas en su extensibilidad al ámbito administrativo del presente expediente: 1) *coherencia interna*, para comprobar que lo decidido se deriva de premisas establecidas por el órgano resolutorio en su fundamentación; 2) *justificación de las premisas externas*, que aluden al respaldo probatorio de los hechos y sobre el derecho considerado por el órgano al resolver; 3) la *suficiencia*, que refiere a que se hayan expuesto razones que sustenten lo decidido en función de los problemas relevantes determinados y necesarios para la resolución del caso; y 4) la *congruencia*, como elemento que permite establecer si las razones especiales requeridas para adoptar determinada decisión se encuentran recogidas en la resolución en concreto.

6.61 Del examen efectuado por esta Sala sobre las resoluciones emitidas en el Procedimiento Sancionador, se puede observar que estos 4 elementos pueden ser satisfactoriamente comprobados, por lo que, de manera formal y material, el debido procedimiento ha sido respetado dentro del trámite del procedimiento sancionador.

6.62 Asimismo, se corrobora, de los actuados, que ni el procedimiento inspectivo ni el sancionador, contravienen a la Constitución, a los principios del procedimiento administrativo, ni a las leyes o normas reglamentarias, además contiene los requisitos de validez del acto administrativo relacionados a la competencia, objeto o contenido, finalidad pública y procedimiento regular. Además, es necesario reiterar que, la resolución impugnada se encuentra debidamente motivada, al exponer una relación concreta y directa de los hechos probados durante el desarrollo del presente procedimiento, no verificándose la vulneración a los principios invocados por la impugnante. Por lo que, corresponde no acoger los argumentos expuestos en este extremo del recurso.

VII. INFORMACIÓN ADICIONAL

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

N°	Materia	Conducta Infractora	Tipificación legal y calificación
1	Relaciones Laborales	Por la comisión de actos que atentan contra la libertad sindical de los trabajadores afiliados a SITRAPHAPCI y SUNTRAIN.	Numeral 25.10 del artículo 25 del RLGIT MUY GRAVE
2	Relaciones Laborales	Por la comisión de actos que atentan contra la libertad sindical de los trabajadores afiliados a SITRAPHAPCI y SUNTRAIN.	Numeral 25.14 del artículo 25 del RLGIT MUY GRAVE
3	Labor inspectiva	No cumplir con la medida inspectiva de requerimiento notificada el 24 de setiembre de 2021.	Numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT MUY GRAVE

7.2 Cabe precisar que este detalle se provee a título informativo y cualquier error de hecho o de derecho durante la tramitación del expediente que resultara en un error, omisión o imprecisión en las materias, cantidad, conducta, tipificación legal, clasificación o cuantía, resulta de exclusiva responsabilidad de la Intendencia respectiva.

VIII. PRECEDENTE DE OBSERVANCIA OBLIGATORIA

8.1 De conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, concordante con el numeral 1 del artículo VI del Título Preliminar del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, y el último párrafo del artículo 2, el literal b) del artículo 3 y el artículo 22 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR, la Sala Plena del Tribunal de Fiscalización Laboral tiene la facultad de aprobar, modificar o dejar sin efecto los precedentes de observancia obligatoria.

8.2 En tal sentido, atendiendo a la exigibilidad de la probanza frente alegaciones y la afectación de la libertad sindical individual y colectiva por traslado injustificado de trabajadores afiliados, la Sala Plena del Tribunal de Fiscalización Laboral, por unanimidad, considera relevante que los criterios contenidos en los fundamentos **6.36, 6.37, 6.39, 6.40 y 6.41** de la presente resolución, sean declarados precedentes administrativos de observancia obligatoria para todas las entidades conformantes del Sistema de Inspección del Trabajo.

POR TANTO

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

SE RESUELVE:

Primero.- Declarar **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por CFG INVESTMENT S.A.C., en contra de

la Resolución de Intendencia N° 273-2022-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 09 de setiembre de 2022, emitida por la Intendencia Regional de Arequipa, dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 709-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

Segundo.- CONFIRMAR la Resolución de Intendencia N° 273-2022-SUNAFIL/IRE-AQP, en todos sus extremos.

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

Cuarto.- ESTABLECER, por unanimidad, como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos **6.36, 6.37, 6.39, 6.40 y 6.41** de la presente resolución, de conformidad con el literal b) del artículo 3 del reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 004-2017-TR.

Quinto.- PRECISAR que los precedentes administrativos de observancia obligatoria antes mencionados deben ser cumplidos por todas las entidades del Sistema de Inspección del Trabajo a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano", de conformidad con lo establecido en el segundo párrafo del artículo 23 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral.

Sexto.- Notificar la presente resolución a CFG INVESTMENT S.A.C., y a la Intendencia Regional de Arequipa, para sus efectos y fines pertinentes.

Séptimo.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" y en el portal institucional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL (www.gob.pe/sunafil), de conformidad con el artículo 23 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2017-TR.

Regístrese, comuníquese y publíquese,

DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI
Presidenta

LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS
Vocal Titular

MANUEL GONZALO DE LAMA LAURA
Vocal Titular

Vocal ponente: DESIRÉE ORSINI

¹ Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Hostigamiento y actos de hostilidad (Sub materia: Otros hostigamientos); y, Relaciones Colectivas (Sub materia: Libertad sindical (Licencia sindical, Cuota sindical, entre otros).

² Véase folio 952 del expediente inspectivo.

³ Notificada a la impugnante el 12 de setiembre de 2022, véase folio 110 del expediente sancionador.

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 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."

⁵ "Ley N° 29981, Artículo 15. Tribunal de Fiscalización Laboral

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

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

(...)"

⁶ "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."

⁷ "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."

⁸ "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."

⁹ Artículo 14 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2017-TR.

¹⁰ 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.

¹¹ BOZA PRO, Guillermo. Lecciones de Derecho del Trabajo. 1ra. Edición. Lima. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. 2011, pp. 129,130.

¹² TOYAMA, Jorge. El derecho individual del trabajo en el Perú, un enfoque teórico-práctico. Gaceta Jurídica, Lima, 2015, p. 251.

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

¹⁴ Blancas Bustamante C. (2007). El acoso moral en la relación de trabajo (1. ed.). Palestra Ed.

¹⁵ Pla Rodríguez A. (1978). Los principios del Derecho del Trabajo. Ediciones De Palma, p. 298.

¹⁶ Casación Laboral N° 25294-2018 LIMA NORTE.

¹⁷ Exp. 2235-2004-AA/TC, Fundamento 6, segundo párrafo.

¹⁸ TUO de la LPAG, "Artículo 10.- Causales de nulidad Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:

1. La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias"

(...)

¹⁹ TUO de la LPAG, artículo IV. Numeral 1.8.)

²⁰ 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.

DIARIO OFICIAL DEL BICENTENARIO

El Peruano

Suscríbete al Diario Oficial

📞 **975 479 164** • Directo: (01) 433-2561

✉️ suscripciones@editoraperu.com.pe

www.elperuano.pe



andina
AGENCIA PERUANA DE NOTICIAS

Información noticiosa,
especiales, videos,
podcast y canal online.

www.andina.pe



📞 **996 410 162**

✉️ ventapublicidad@editoraperu.com.pe

SEGRAF
Servicios Editoriales y Gráficos

Desarrollamos soluciones gráficas integrales



- Libros
- Folletos, Dípticos
- Revistas
- Trípticos, Volantes
- Memorias
- Formatos especiales
- Brochures
- entre otros...

📞 **998 732 784**

✉️ ventasegraf@editoraperu.com.pe

www.segraf.com.pe

Editora Perú
www.editoraperu.com.pe

📍 Av. Alfonso Ugarte N° 873 - Lima
Central Telefónica: (01) 315-0400