



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 318-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

<b>EXPEDIENTE SANCIONADOR</b>	:	<b>002-2022-SUNAFIL/IRE-LAM</b>
<b>PROCEDENCIA</b>	:	<b>INTENDENCIA REGIONAL DE LAMBAYEQUE</b>
<b>IMPUGNANTE</b>	:	<b>AGROVISION PERÚ S.A.C.</b>
<b>ACTO IMPUGNADO</b>	:	<b>RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 273-2022-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE</b>
<b>MATERIA</b>	:	<b>RELACIONES LABORALES</b>

**Sumilla:** Se declara **FUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por **AGROVISION PERÚ S.A.C.**, en contra de la Resolución de Intendencia N° 273-2022-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, de fecha 24 de octubre de 2022.

Lima, 27 de marzo de 2024

**VISTO:** El recurso de revisión interpuesto por **AGROVISION PERÚ S.A.C.** (en adelante, **la impugnante**), contra la Resolución de Intendencia N° 273-2022-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, de fecha 24 de octubre 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° 2466-2021-SUNAFIL/IRE-LAM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico en materia sociolaboral<sup>1</sup>, que culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 702-2021-SUNAFIL/IRE-LAM (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de una (1) infracción muy grave, por incumplir la obligación prevista en el numeral 17.1 del artículo 17 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual.

**1.2** Que, mediante Imputación de Cargos N° 002-2022/SUNAFIL/IRE-LAM/SIAI, de fecha 7 de enero de 2022, notificado el 13 de enero de 2022, 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

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

numeral 53.2 del artículo 53 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo – Decreto Supremo N° 019-2006-TR (en adelante, **el RLGIT**).

**1.3** De conformidad con el literal g) del numeral 53.2 del artículo 53° del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final N° 40-2022/SUNAFIL/IRE-LAM/SIAI, de fecha 3 de febrero de 2022 (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 Lambayeque, la cual mediante Resolución de Sub Intendencia N° 81-2022-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, de fecha 18 de febrero de 2022, notificada el 21 de febrero de 2022, multó a la impugnante por la suma de S/ 11,572.00, por haber incurrido en la siguiente infracción:

- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por incumplir la obligación prevista en el numeral 17.1 del artículo 17 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual, tipificada en el numeral 25.25 del artículo 25 del RLGIT.

**1.4** Con fecha 9 de marzo de 2022, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 81-2022-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, argumentando lo siguiente:

- i. La resolución apelada no ha valorado que el día 13 de diciembre de 2021 presentó el acta de lectura de derechos de la denunciante por hostigamiento sexual. El referido documento contiene la renuncia voluntaria de la trabajadora a los servicios puestos a disposición (atención médica, física, mental o psicológica), dejando constancia con su firma y huella digital.
- ii. Ambos documentos fueron presentados de manera oportuna y anterior a la notificación de la imputación de cargos, por lo que, correspondía la culminación del procedimiento de inspección de trabajo y no la imposición de la sanción de multa.

**1.5** Mediante Resolución de Intendencia N° 273-2022-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, de fecha 24 de octubre de 2022<sup>2</sup>, la Intendencia Regional de Lambayeque declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, por considerar los siguientes puntos:

- i. De la revisión de la resolución impugnada, se evidencia que ni el procedimiento inspectivo ni el sancionador, contraviene a la Constitución, ni a las leyes o normas reglamentarias, ni a los principios que inspiran el procedimiento administrativo sancionador, además contiene los requisitos de validez del acto administrativo relacionados a la competencia, objeto o contenido, finalidad pública y procedimiento regular.
- ii. De la revisión de todos los actuados se determina que la resolución impugnada no ha incurrido en ninguna causal de nulidad contemplada en el artículo 10 del TUO de la LPAG, y de la revisión minuciosa de la resolución venida en alzada, se tiene que esta habría cumplido con los requisitos de validez que debe contener todo acto administrativo.

---

<sup>2</sup> Notificada a la impugnante el 26 de octubre de 2022, véase folio 100 del expediente sancionador.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 318-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

- iii. Se advierte del último párrafo del numeral 4.7. de los hechos constatados en el Acta de Infracción que, la impugnante no cumplió con acreditar la documentación requerida consistente en acreditar haber puesto a disposición de la persona hostigada, de parte del órgano que recibió la queja los canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuente, para el cuidado de su salud integral. Incluso en caso de no contar con tales servicios, el sujeto inspeccionado tampoco acreditó haber derivado su atención a aquellos establecimientos de salud públicos o privados a los que su trabajadora pueda acudir, debiendo precisar que dicho ofrecimiento de atención médica y psicológica debió figurar dentro del acta de lectura de derechos a la persona denunciante, tal como se estipula en el artículo 16 del RLPSHS. Asimismo, no acreditó que la persona hostiga hubiera aceptado o renunciado a los servicios puestos a disposición, mediante firma o huella en el documento, ni el uso de formatos físicos y/o virtuales.
- 1.6** Con escrito de fecha 8 de noviembre de 2022, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Lambayeque el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 273-2022-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE.
- 1.7** La Intendencia Regional de Lambayeque admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorándum-001236-2022-SUNAFIL/IRE-LAM, recibido el 15 de noviembre 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° 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.

---

<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."

**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 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 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, modificada por el Decreto Legislativo N° 1499, define al recurso de revisión como un recurso administrativo del procedimiento administrativo sancionador con carácter excepcional, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos de que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral, estableciéndose en el artículo

---

<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° 318-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

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 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 AGROVISION PERÚ S.A.C.**

- 4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que **AGROVISION PERÚ S.A.C.**, presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 273-2022-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE, emitida por la Intendencia Regional de Lambayeque, que confirmó la sanción impuesta de S/ 11,572.00, por la comisión de una (1) infracción MUY GRAVE, tipificada en el numeral 25.25 del artículo 25 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 27 de octubre 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 **AGROVISION PERÚ S.A.C.**

---

<sup>8</sup> Artículo 14 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N°004-2017-TR.

## V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 8 de noviembre de 2022, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 273-2022-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE, señalando los siguientes alegatos:

- i. Presentó en formato físico, oportuna y anterior a la notificación de Imputación de cargos, la renuncia voluntaria de la trabajadora María Socorro Enríquez Calderón a los servicios puestos a su disposición (atención médica, física, mental o psicológica), dejando constancia conforme lo indica la ley, con su firma y huella en la parte inferior del documento.
- ii. La infracción sería un acto de naturaleza “insubsanable” si contraviniendo lo establecido por ley, se realizara tardíamente u omitiera la disposición de los canales de atención médica y psicológica a la víctima, hechos que no se ajustan a la realidad y que quedaron demostrados mediante la lectura del “acta de derechos del denunciante por hostigamiento sexual” realizada el mismo día de la denuncia, 15 de setiembre del 2021.
- iii. La autoridad no calificó la infracción ni impuso la sanción en concordancia con los límites de su facultad atribuida y manteniendo una proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, responsabilizándolo por más de lo estrictamente necesario.

## VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

- 6.1** De los actuados se verifica que, se imputa la comisión de una infracción vinculada con actos de hostigamiento sexual. Sobre el particular, el artículo 1<sup>9</sup> de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (en adelante, **LPSHS**), tiene por objeto prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia. Asimismo, en su artículo 4 define al Hostigamiento Sexual como: “(...) una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole”.
- 6.2** Mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP<sup>10</sup>, se aprobó el Reglamento de la Ley N° 27942 (en adelante, **RLPSHS**), cuyo objeto es desarrollar las normas generales y específicas para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual. Es por ello que, el artículo 13 de la citada norma dispone que el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual tiene por finalidad proteger a la víctima durante todo el desarrollo del mismo y sancionar a la persona que realiza actos de hostigamiento sexual, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, celeridad y eficaz.
- 6.3** De acuerdo al numeral 29.1 del artículo 29 del RLPSHS, “El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el sector privado se inicia de parte, a pedido de la víctima o de un tercero, o de oficio cuando la institución conoce por cualquier medio los

---

<sup>9</sup> Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, “Artículo 1.- Del objeto de la Ley La presente Ley tiene el objeto de prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación. Igualmente, cuando se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo.”

<sup>10</sup> El Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP, publicado el 26 de julio de 2021, en su artículo 1, modifica los artículos 4, 16, 17, 35, 48, 49 y 50 e incorpórense los numerales 14.3 y 27.4 a los artículos 14 y 27 respectivamente, del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 318-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual, bajo responsabilidad. La queja o denuncia puede ser presentada de forma verbal o escrita, ante la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces. Si el/la empleador/a toma conocimiento por otras vías de actos que posiblemente constituyan una situación de hostigamiento sexual, también está obligado/a poner los hechos en conocimiento de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces en un plazo no mayor de un (1) día hábil de conocidos. La Oficina de Recursos Humanos o la que haga de sus veces, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, pone a disposición de la víctima los canales de atención médica y psicológica, según lo establecido en el numeral 17.1 del artículo 17 del presente Reglamento”.

- 6.4** Asimismo, el numeral 29.4 del artículo 29 del mismo cuerpo normativo, establece que en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia, la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, corre traslado al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual para el inicio de la investigación. El comité durante la investigación debe observar las reglas contempladas en el artículo 19 de la norma señalada.
- 6.5** En el presente caso, los inspectores comisionados determinaron que la impugnante incumplió con la obligación prevista en el numeral 17.1 del artículo 17 del RLPSHS, debido a que no acreditó haber puesto a disposición de la persona hostigada, los canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuente, para el cuidado de su salud integral, así como tampoco acreditó, de ser el caso, derivar dicha atención a aquellos establecimientos de salud públicos o privados a los que pueda acudir la persona hostigada.
- 6.6** Al respecto, el numeral 17.1 del artículo 17 del RLPSHS, modificado por el Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP, publicado el 26 de julio de 2021, establece:

#### **“Artículo 17.- Atención médica y psicológica**

17.1 El órgano que recibe la queja o denuncia, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, pone a disposición de la persona hostigada los canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuente, para el cuidado de su salud integral. De no contar con dichos servicios, deriva su atención a aquellos establecimientos de salud públicos o privados a los que esta puede acudir. **Este ofrecimiento de atención médica y psicológica debe figurar dentro del acta de lectura de derechos a las personas denunciantes desarrollado en el artículo precedente. En caso de aceptar o renunciar a los servicios puestos a su disposición, lo hace constar con su firma o firma electrónica y huella en el documento, utilizando formatos físicos como virtuales.**

17.2 El informe que se emite como resultado de la atención médica, física y mental o psicológica, es incorporado al procedimiento y considerado medio probatorio, solo si la víctima lo autoriza.” (énfasis añadido)

- 6.7** En ese entendido, el sentido de la norma es claro, en cuanto dispone que el órgano que recibe la queja o denuncia, debe poner a disposición de la persona hostigada los canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuente para el cuidado de su salud integral. Así, de no cumplir con lo señalado, en el plazo que la norma establece, se configuraría la infracción prevista en el numeral 25.25 del Artículo 25° del RLGIT, modificado por la Única Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP. Cabe señalar que la referida norma, permite que la persona hostigada opte por aceptar o renunciar a los referidos servicios, debiendo para dicho fin, constar en el “acta de lectura de derechos” debidamente refrendada por la persona hostigada (firma y huella)
- 6.8** En atención a lo señalado, compartimos la tesis desarrollada por las instancias previas, referente al carácter insubsanable de la referida infracción, pues sus efectos se materializan al no cumplir, en el plazo establecido por la norma antes citada, con poner a disposición de la persona hostigada los servicios señalados o derivarla a un establecimiento de salud, efectos que no puede ser revertido, pues el daño ya se generó. En ese entendido, no correspondería requerir a las inspeccionada que adopten acciones posteriores a la detección de la referida infracción, a fin de enmendar su conducta, pues esta no puede ser subsanada.
- 6.9** Sin perjuicio de lo señalado, debemos tener en cuenta que, la denuncia de la trabajadora hostigada fue presentada el 15 de setiembre de 2021, verificándose que la impugnante, con fecha 13 de diciembre de 2021 presentó un escrito en el que adjuntó el documento denominado “Acta de lectura de derechos de denunciante por hostigamiento sexual”<sup>11</sup> de fecha 15 de setiembre de 2021, por medio del cual la trabajadora hostigada optó por renunciar a recibir la atención médica, física o mental ofrecida por la impugnante.
- 6.10** Asimismo, se advierte que como parte de las actuaciones inspectivas, los comisionados emitieron el “Requerimiento de información para las actuaciones inspectivas de investigación” de fecha 28 de octubre de 2021, otorgando el plazo de cuatro (4) días hábiles, para presentar la siguiente información:

- [1] Poderes de representación suficiente para comparecer, vigencia de poder, copia de escritura pública o partida registral y copias del DNI del representante legal, del representado y/o apoderado
- [2] Declaración jurada donde se indique los nombres, contacto telefónico y de correo electrónico del(los) representante(s) designado(s) para atender la presente inspección
- [3] Formato SUNAT TR5 del T-Registro de la planilla electrónica, sin modificaciones en formato (.txt)
- [4] Lista de trabajadores del establecimiento en formato Excel, indicando nombres y apellidos completos, N° de DNI, puesto y fecha de ingreso
- [5] Contacto telefónico y de correo electrónico de MARIA SOCORRO ENRIQUEZ CALDERON y de ELI FERNANDEZ
- [6] Constancia de alta en el T-Registro de MARIA SOCORRO ENRIQUEZ CALDERON y ELI FERNANDEZ
- [7] Exhiba la descripción de los hechos circunstanciales que considera manifestaciones de hostigamiento sexual y el detalle sobre el tiempo y lugar en que se produjeron
- [8] Exhiba los medios probatorios que acrediten el hostigamiento declarado, tales como: declaración de testigos, grabaciones, mensajes de texto, correos electrónicos, fotografías, pericias, informes psicológicos, entre otros
- [9] Indique nombres, N° de DNI y puesto de la persona que recibió la queja; asimismo, indique la fecha y hora de dicha recepción. Adjunte documentos que lo sustenten
- [10] Acredite, documentalmente, la rotación del puesto o lugar de trabajo de ELI FERNANDEZ
- [11] Explique si, luego del acto de hostigamiento sexual, se le ha dado vacaciones a MARIA SOCORRO ENRIQUEZ CALDERON. Exhiba los documentos que sustenten su declaración
- [12] Acredite, documentalmente, haber otorgado las facilidades a MARIA SOCORRO ENRIQUEZ CALDERON para ir a centros de salud o de denuncia, o llevar a cabo cualquier otro acto derivado del hostigamiento sexual
- [13] Acredite, documentalmente, haber puesto a disposición de MARIA SOCORRO ENRIQUEZ CALDERON canales de atención médica, física, mental psicológica propios de la empresa o, de ser el caso, haber derivado a los servicios públicos o privados de salud. Indique la fecha
- [14] Exhiba el informe de resultado de la atención médica, física, mental psicológica brindados a MARIA SOCORRO ENRIQUEZ CALDERON

<sup>11</sup> Folio 20 del expediente sancionador.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 318-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

- [15] Exhiba el informe emitido por la comisión o delegado, respecto del hostigamiento sexual investigado
- [16] Acredite, documentalmente, que la oficina de recursos humanos, o quien haga sus veces ha emitido una decisión luego de recibido el informe (por parte de la comisión o delegado). Acredite haber notificado, dicho informe, a MARIA SOCORRO ENRIQUEZ CALDERON y a ELI FERNANDEZ. Exhiba documentos que lo sustenten, los cuales deben estar fechados
- [17] Exhiba los alegatos, de MARIA SOCORRO ENRIQUEZ CALDERON y ELI FERNANDEZ; respecto del hostigamiento sexual
- [18] Acredite, documentalmente, haber realizado la comunicación de la decisión a la Autoridad Administrativa del Trabajo
- [19] Registros de capacitación en materia de hostigamiento sexual: al inicio de la relación laboral, a MARIA SOCORRO ENRIQUEZ CALDERON, ELI FERNANDEZ y a los demás trabajadores
- [20] Registros de capacitación anual especializada en hostigamiento sexual a recursos humanos, o quien haga sus veces; al comité o delegado y a otros involucrados
- [21] Otros documentos que estime conveniente

**6.11** En merito a dicho requerimiento, la impugnante presentó parte de la documentación solicitada, verificándose que los comisionados emitieron la “Constancia de actuaciones inspectivas de investigación” de fecha 6 de diciembre de 2021, señalando que la impugnante no cumplió con presentar la siguiente documentación: “i) Acredite, documentalmente, haber otorgado las facilidades a MARIA SOCORRO ENRIQUEZ CALDERON para ir a centros de salud o de denuncia, o llevar a cabo cualquier otro acto derivado del hostigamiento sexual; ii) Acredite, documentalmente, haber puesto a disposición de MARIA SOCORRO ENRIQUEZ CALDERON canales de atención médica, física, mental psicológica propios de la empresa o, de ser el caso, haber derivado a los servicios públicos o privados de salud. Indique la fecha; iii) Exhiba el informe de resultado de la atención médica, física, mental psicológica brindados a MARIA SOCORRO ENRIQUEZ CALDERON”. Asimismo, en el referido documento determinaron el carácter insubsanable de la infracción.

**6.12** Como se advierte de lo señalado, en mérito al único requerimiento de información emitido, la impugnante presentó parte de la información solicitada, hecho que significó, para los inspectores comisionados, la determinación del carácter insubsanable de la conducta imputada. Así, no se advierte que los comisionados hayan agotado los medios necesarios para determinar que la impugnante incurrió en la conducta imputada, limitándose a advertir la falta de presentación, por única vez, de parte de la documentación requerida para determinar la configuración de la infracción, cuando bien pudieron efectuar un nuevo apercibimiento a fin de que la impugnante cumpla con presentar la documentación omitida, y ante el incumplimiento proceder con la constatación de las infracciones que ameriten por la conducta incurrida.

**6.13** Por tanto, considerando que la impugnante acreditó que previo a la apertura de la orden de inspección de fecha 14 de octubre de 2021, la trabajadora hostigada renunció a recibir la atención médica, física o mental ofrecida, no se advierte la configuración de la conducta imputada, correspondiendo dejar sin efecto la infracción sancionada.

## **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 **FUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por **AGROVISION PERÚ S.A.C.**, en contra de la Resolución de Intendencia N° 273-2022-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, emitida por la Intendencia Regional de Lambayeque dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente N° 002-2022-SUNAFIL/IRE-LAM, por los fundamentos expuestas en la presente resolución.

**SEGUNDO.- DEJAR SIN EFECTO** la sanción impuesta mediante Resolución de Sub Intendencia N° 81-2022-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, confirmada a través de la Resolución de Intendencia N° 273-2022-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE.

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

**CUARTO.-** Notificar la presente resolución a **AGROVISION PERÚ S.A.C.** y a la Intendencia Regional de Lambayeque, para sus efectos y fines pertinentes.

**QUINTO.-** 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

Firmado digitalmente por:

**DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI**

Presidenta

**LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS**

Vocal Titular

**MANUEL GONZALO DE LAMA LAURA**

Vocal Titular

Vocal ponente: <b>MANUEL DE LAMA</b>
--------------------------------------

20240327CEC