



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 106-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 394-2021-SUNAFIL/IRE-PIU

PROCEDENCIA : INTENDENCIA REGIONAL DE PIURA

IMPUGNANTE : PODER JUDICIAL

ACTO IMPUGNADO : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 119-2022-SUNAFIL/IRE-PIU

MATERIAS : RELACIONES LABORALES
LABOR INSPECTIVA

Sumilla: Se declara **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por el **PODER JUDICIAL**, en contra de la Resolución de Intendencia N° 119-2022-SUNAFIL/IRE-PIU, de fecha 13 de setiembre de 2022.

Lima, 02 de febrero de 2024

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por el **PODER JUDICIAL** (en adelante, **la impugnante**), contra la Resolución de Intendencia N° 119-2022-SUNAFIL/IRE-PIU, de fecha 13 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° 1095-2021-SUNAFIL/IRE-PIU, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral¹, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 346-2021-SUNAFIL/IRE-PIU (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de una (01) infracción muy grave en materia de relaciones laborales, por no acreditar el cese de los actos de hostilidad en contra del señor Morán, así como por la comisión de una (01) infracción muy grave a la labor inspectiva, por el incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento de fecha 27 de mayo de 2021.

1.2 Mediante Imputación de Cargos N° 381-2021-SUNAFIL/IRE-PIU/SIAI-IC, de fecha 20 de julio de 2021, notificado el 22 de julio de 2021², 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

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

² Notificada a la Procuraduría Pública, el 03 de agosto de 2021, véase folio 10 del expediente sancionador.

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° 0036-2022-SUNAFIL-SIAI-IRE-PIURA, de fecha 16 de marzo de 2022 (en adelante, **el Informe Final**), que determinó la existencia de las conductas infractoras imputadas a la impugnante, recomendando la inhibición y archivamiento del procedimiento administrativo sancionador. Por lo que procedió a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de la Intendencia Regional de Piura, la cual mediante Resolución de Sub Intendencia N° 210-2022-SUNAFIL/IRE-PIURA/SIRE, de fecha 19 de abril de 2022, notificada el 21 de abril de 2022³, multó a la impugnante por la suma de S/ 23,144.00, por haber incurrido en las siguientes infracciones:

- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el cese de los actos de hostilidad en contra del recurrente, señor Cristóbal Fabian Moran Saldarriaga, tipificada en el numeral 25.15 del artículo 25 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 11,572.00.
- Una (01) infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no acreditar el cumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento de fecha 27 de mayo de 2021, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 11,572.00.

1.4 Con fechas 09 y 10 de mayo de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 210-2022-SUNAFIL/IRE-PIURA/SIRE, argumentando lo siguiente:

- i. Solicita la suspensión del procedimiento sancionador, ya que considera que la autoridad sancionadora se ha apartado de los fundamentos de propuesta de archivo de este procedimiento expuestos por el órgano instructor en su Informe Final de Instrucción.
- ii. En el presente caso considera que la resolución apelada se contradice con lo resuelto por la magistrada del 8º Juzgado de Trabajo Transitorio de Piura; quien mediante sentencia judicial ha declarado infundada la demanda interpuesta por el accionante; por lo que, asegura que ya existe un pronunciamiento judicial que acredita que en este caso no ha existido actos de hostilidad.

1.5 Mediante Resolución de Intendencia N° 119-2022-SUNAFIL/IRE-PIU, de fecha 13 de setiembre de 2022⁴, la Intendencia Regional de Piura declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, por considerar los siguientes puntos:

- i. El apartamiento de la autoridad sancionadora de la propuesta de archivo del presente procedimiento no ha sido inmotivado o injustificado; sino que, se encuentra correctamente sustentado y fundamentado tanto fáctica como jurídicamente; tal como se puede apreciar de la lectura de los argumentos expuestos.

³ Notificada a la Procuraduría Pública, el 20 de abril de 2022, véase folio 452 del expediente sancionador.

⁴ Notificada a la impugnante el 15 de setiembre de 2022 y a la Procuraduría Pública el 28 de setiembre de 2022, véase folio 570 y 571 del expediente sancionador.



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 106-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- ii. No ha evidenciado la existencia de ningún incumplimiento normativo, ni vulneración alguna al principio del debido procedimiento administrativo, por parte de la autoridad sancionadora que ha resuelto el presente procedimiento sancionador en primera instancia; motivo por el cual, corresponde desestimar ese extremo de la apelación y confirmar la sanción de multa impuesta contra el recurrente.
- iii. Que en el presente procedimiento sancionador exista identidad de sujetos, hechos y fundamentos, no corresponde inhibirse de la tramitación de este procedimiento al existir en trámite un proceso judicial.
- iv. Se ha podido apreciar de la revisión de los actuados del expediente judicial N° 950-2021-JR-LA a través de la Consulta de Expedientes Judiciales (CEJ), no existe ningún mandato expreso que ordene a la autoridad administrativa no seguir desarrollando su competencia; por lo que, no existe motivo alguno para que la autoridad administrativa no pueda pronunciarse sobre asuntos de su competencia.
- v. La fiscalización pudo iniciar y continuarse sin mayor complicación debido a que, a la fecha de realización de las actuaciones inspectivas la demanda judicial por Cese de Actos de Hostilidad aún no había sido admitida a trámite; por lo que, se verifica que no existía ningún motivo legal para que el personal inspectivo haya tenido que suspender la tramitación de sus actuaciones inspectivas y disponer el cierre de la orden de inspección.

1.6 Con fecha 5 de octubre de 2022, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Piura el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 119-2022-SUNAFIL/IRE-PIU.

1.7 La Intendencia Regional de Piura admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante MEMORÁNDUM-001125-2022-SUNAFIL/IRE-PIU, recibido el 18 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° 29981⁵, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, **SUNAFIL**), disponiéndose en el artículo 7 de la misma Ley,

⁵ “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.”

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° 29981⁶, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo⁷ (en adelante, **LGIT**), el artículo 17 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR⁸, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR⁹ (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.

⁶ 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.
(...)"

⁷ 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."

⁸ 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."

⁹ 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° 106-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 3.2.** Así, el artículo 49 de la LGIT, modificada por el Decreto Legislativo N° 1499, define al recurso de revisión como un recurso administrativo del procedimiento administrativo sancionador con carácter excepcional, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos de que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral, estableciéndose en el artículo 55 del RGLIT, modificado por Decreto Supremo N° 016-2017-TR, que los requisitos de admisibilidad y procedencia se desarrollarían en el Reglamento del Tribunal.
- 3.3.** El Reglamento del Tribunal establece que la finalidad del recurso de revisión es “la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral al caso concreto y la uniformidad de los pronunciamientos del Sistema. Se sustenta en la inaplicación, así como en la aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral, o en el apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal. El recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema que no son de competencia nacional, que sancionan las infracciones muy graves previstas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus normas modificatorias”¹⁰.
- 3.4.** En este orden de ideas, resulta indispensable que el Tribunal revise el cumplimiento del ordenamiento jurídico en materia sociolaboral -tanto adjetivo como sustantivo- así como vele por la uniformidad de los pronunciamientos del Sistema de Inspección del Trabajo. La normativa adjetiva es aquella que garantiza a los administrados constituirse como sujetos del procedimiento administrativo dentro de la relación jurídico-procedimental establecida en el marco del Sistema de Inspección del Trabajo. Cabe precisar que dicho análisis garantiza la vigencia del debido proceso en sede administrativa, conforme a reiterada jurisprudencia del Tribunal Constitucional¹¹.
- 3.5.** En esta línea argumentativa, la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral comprende también la adecuación a la Constitución, a las leyes y al derecho, de conformidad con el principio de legalidad, que debe de caracterizar al comportamiento de las autoridades administrativas.

IV. DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN POR PARTE DEL PODER JUDICIAL

- 4.1.** De la revisión de los actuados, se ha identificado que el **PODER JUDICIAL**, presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 119-2022-SUNAFIL/IRE-PIU, emitida por la Intendencia Regional de Piura, que confirmó la sanción impuesta de S/23,144.00, por la comisión de dos (02) infracciones MUY GRAVES, tipificadas en el numeral 25.15 del artículo 25 y en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días

¹⁰ Artículo 14 del Decreto Supremo N° 016-2017-TR.

¹¹ Ver, por ejemplo, las Sentencias recaídas en los Expedientes N° 3741-2004-PA, 615-2009-PA/TC, 6136-2009-PA/TC, 6785-2006-PA/TC, 2608-2009-PA/TC, 6132-2008-PA/TC, 3792-2009-PA/TC y 2597-2009-PA/TC.

hábiles, computados a partir del día hábil siguiente de la notificación de la citada resolución; el 29 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 el **PODER JUDICIAL**.

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 5 de octubre de 2022, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 119-2022-SUNAFIL/IRE-PIU, señalando los siguientes alegatos:

- i. La suspensión del procedimiento administrativo sancionador iniciado por SUNAFIL, tiene como finalidad evitar que las entidades administrativas se pronuncien sobre situaciones que son, al mismo tiempo, analizadas en la vía judicial. Lo antes expuesto, se sustenta en la Resolución de la Primera Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral N° 075-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala.
- ii. A la fecha de concluido el procedimiento inspectivo, el 02.06.2021, era imposible poner en conocimiento de la autoridad administrativa la existencia del proceso judicial sobre cese de actos de hostilidad, seguido en el expediente número 950-2021-O-JR-LA-08.
- iii. La sentencia emitida por el 8º Juzgado de Trabajo Transitorio de la Corte Superior de Justicia de Piura declaró infundada la demanda interpuesta por Cristóbal Fabian Moran Saldarriaga.
- iv. No ha existido actos de hostilidad, no corresponde acreditar el cese de los mismos, ni subsanar las infracciones en materia de relaciones laborales por cuando no se ha incurrido en infracción.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Sobre la suspensión del Procedimiento Administrativo Sancionador

- 6.1. El artículo 13 del Decreto Supremo N° 017-93-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial (en adelante, **TUO de la LOPJ**) establece lo siguiente:

“Cuestión contenciosa en procedimiento administrativo.

Artículo 13.- Cuando en un procedimiento administrativo surja una cuestión contenciosa, que requiera de un pronunciamiento previo, sin el cual no puede ser resuelto el asunto que se tramita ante la administración pública, se suspende aquel por la autoridad que conoce del mismo, a fin que el Poder Judicial declare el derecho que defina el litigio. Si la autoridad administrativa se niega a suspender el procedimiento, los interesados pueden interponer la demanda pertinente ante el Poder Judicial. Si la conducta de la autoridad administrativa provoca conflicto, éste se resuelve aplicando las reglas procesales de determinación de competencia, en cada caso.” (énfasis agregado)

- 6.2. De igual forma, el artículo 4 del TUO de la LOPJ refuerza lo anteriormente citado, precisando enfáticamente que:

“Carácter vinculante de las decisiones judiciales. Principios de la administración de justicia.

Artículo 4.- Toda persona y autoridad está obligada a acatar y dar cumplimiento a las decisiones judiciales o de índole administrativa, emanadas de autoridad judicial competente,



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 106-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

en sus propios términos, sin poder calificar su contenido o sus fundamentos, restringir sus efectos o interpretar sus alcances, bajo la responsabilidad civil, penal o administrativa que la ley señala.

Ninguna autoridad, cualquiera sea su rango o denominación, fuera de la organización jerárquica del Poder Judicial, puede avocarse al conocimiento de causas pendientes ante el órgano jurisdiccional. *No se puede dejar sin efecto resoluciones judiciales con autoridad de cosa juzgada, ni modificar su contenido, ni retardar su ejecución, ni cortar procedimientos en trámite, bajo la responsabilidad política, administrativa, civil y penal que la ley determine en cada caso. (énfasis agregado)”*

- 6.3. Como se desprende de las normas glosadas, se encuentra meridianamente establecido que la Administración está obligada a suspender el procedimiento administrativo que conociera, en caso existiese una causa pendiente siempre que se trate de una cuestión contenciosa que requiera pronunciamiento previo sin el cual no pueda ser resuelto el asunto que se tramita ante la Administración. El mandato -entonces- del TUO de la LOPJ es claro e inequívoco: la autoridad Administrativa deberá suspender el procedimiento administrativo en tales circunstancias.
- 6.4. Por otra parte, el numeral 1 del artículo 75 del TUO de la LPAG establece la obligación –a cargo de la autoridad competente para la resolución del procedimiento administrativo– de remitir al órgano jurisdiccional una comunicación para conocer sobre las actuaciones realizadas; y recibida la comunicación (numeral 75.2), la autoridad administrativa verificará si existe identidad de sujetos, hechos y fundamentos, a fin de determinar su inhibición.
- 6.5. Sobre el particular, el artículo 75 TUO de la LPAG prescribe lo siguiente:

“Artículo 75.- Conflicto con la función jurisdiccional

75.1 Cuando, durante la tramitación de un procedimiento, la autoridad administrativa adquiere conocimiento que se está tramitando en sede jurisdiccional una cuestión litigiosa entre dos administrados sobre determinadas relaciones de derecho privado que precisen ser esclarecidas previamente al pronunciamiento administrativo, solicitará al órgano jurisdiccional comunicación sobre las actuaciones realizadas.

75.2 Recibida la comunicación, y sólo si estima que existe estricta identidad de sujetos, hechos y fundamentos, la autoridad competente para la resolución del procedimiento podrá determinar su inhibición hasta que el órgano jurisdiccional resuelva el litigio. La resolución inhibitoria es elevada en consulta al superior jerárquico, si lo hubiere, aun cuando no medie apelación. Si es confirmada la resolución inhibitoria es comunicada al Procurador Público correspondiente para que, de ser el caso y convenir a los intereses del Estado, se apersone al proceso”.

- 6.6.** El artículo antes citado desarrolla el supuesto en el cual la autoridad administrativa debe inhibirse de un caso que requiere de un pronunciamiento previo por parte de la autoridad judicial, siendo necesario para ello la concurrencia de los siguientes elementos:
- a) Que exista una cuestión contenciosa entre dos administrados tramitada en sede jurisdiccional, y que requiere ser esclarecida de manera previa al pronunciamiento administrativo,
 - b) Que la cuestión contenciosa verse sobre relaciones de derecho privado, y,
 - c) Que exista identidad de sujetos, hechos y fundamentos.
- 6.7.** Nótese que lo antes expuesto resulta aplicable a los procedimientos administrativos que se originaron de manera previa a la existencia de uno judicial, tal como lo ha considerado la Corte Suprema de Justicia¹²:
- “Si bien el proceso administrativo se inició antes del proceso judicial; sin embargo, la norma establece que si durante el trámite del proceso administrativo se toma conocimiento que en sede judicial se viene tramitando una cuestión litigiosa que debe ser esclarecida previamente al pronunciamiento administrativo, se debe solicitar al órgano jurisdiccional comunicación sobre las actuaciones realizadas y sólo si estima que existe triple identidad (sujetos, hechos y fundamentos), podrá inhibirse hasta que la litis sea resuelta”.
- 6.8.** En el caso en particular, conforme se desprende de los alegatos del recurso de revisión, el trabajador denunciante interpuso demanda sobre pago de beneficios sociales en contra de la impugnante, la misma que se vienen tramitando en el expediente 950-2021-0-2001-JR-LA-08.
- 6.9.** En ese entendido, del Portal de Transparencia Estándar del Poder Judicial, incorporado en el Portal del Estado Peruano, se aprecia el Sistema de Consultas de Expedientes Judiciales, el cual conforme a lo indicado en preguntas frecuentes del mismo sistema señala: “El sistema te permite realizar búsquedas de un expediente. Se puede realizar búsquedas de los expedientes judiciales de la corte superior, tanto por código o ingresando ciertos datos pertenecientes al expediente. Se puede visualizar las resoluciones emitidas por las cortes, y la información en tiempo real” (<https://cej.pj.gob.pe/cej/forms/preguntasFrecuentes.html>).
- 6.10.** Así las cosas, en el portal del Poder Judicial, específicamente el sistema de consultas de expedientes judiciales, así como de las propias resoluciones presentadas por la impugnante, en su escrito de revisión y escrito posterior, se puede apreciar que con fecha 22 de abril de 2021, el trabajador denunciante interpuso demanda por cese de actos de hostilidad en contra de la impugnante. Proceso judicial que, a la fecha, se encuentra con archivo definitivo, conforme se aprecia a continuación:

¹² Fundamento séptimo de la Casación Laboral N° 8389-2018 MOQUEGUA.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 106-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Figura N° 01:

Expediente N°:	00950-2021-0-2001-JR-LA-08	Distrito Judicial:	PIURA
Órgano Jurisdiccional:	4° JUZGADO DE TRABAJO - PIURA	Especialista Legal:	MORE BECERRA GABRIELA KATTERINE(SEC. ESPECIALIZADO)
Juez:	LUJAN SEGURA HELDER C.	Proceso:	ORDINARIO
Fecha de Inicio:	22/04/2021	Especialidad:	LABORAL
Observación:	NINGUNA	Estado:	ARCHIVO DEFINITIVO
Materia(s):	CESE DE ACTOS DE HOSTILIDAD DEL EMPLEADOR	Fecha Conclusión:	
Etapas Procesales:	GENERAL	Motivo Conclusión:	-----
Ubicación:	ADMINISTRACION DEL MODULO LABORAL		
Sumilla:	.		

Parte	Tipo de Persona	Apellido Paterno / Razón Social	Apellido Materno	Nombres
DEMANDADO	NATURAL	PRESIDENTE DE LA CORTE SUPERIOR DE SULLANA JAIME LORA PERALTA		
DEMANDADO	JURIDICA	PODER JUDICIAL		
DEMANDADO	JURIDICA	CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE SULLANA		
DEMANDANTE	NATURAL	MORAN	SALDARRIAGA	CRISTOBAL FABIAN

6.11. Por tanto, al no existir pronunciamiento pendiente por parte del órgano judicial, no se advierte el conflicto de competencias alegado por la impugnante, no resultando amparable la solicitud de suspensión del presente procedimiento administrativo sancionador. En tal sentido, no corresponde acoger dicho extremo del recurso de revisión.

Sobre los elementos constitutivos de los actos de hostilidad

6.12. De la verificación del expediente se advierte la sanción a la impugnante por cometer actos de hostilidad en perjuicio del trabajador Cristóbal Fabián Morán Saldarriaga, al disponer su cambio de plaza del área laboral al área penal.

6.13. Sobre el particular, nuestro ordenamiento jurídico otorga primacía a la dignidad de la persona humana, toda vez que el artículo 1 de la Constitución Política del Perú de 1993 consagra que "la defensa de la persona humana y el respeto a su dignidad son el fin supremo de la sociedad y el Estado". Asimismo, en el ámbito laboral, el artículo 23 de la mencionada norma suprema establece que "ninguna relación puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador". Además, el artículo 22 de nuestra norma fundamental señala que "el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona".

6.14. Respecto al ius variandi visto como un componente de la facultad directriz, de orden excepcional, a decir de Molero 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 restrictivo¹³.

- 6.15.** 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.
- 6.16.** Los actos de hostilidad son supuestos donde el empleador se excede en su facultad de dirección, así el artículo 30 del D.S. N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, **LPCL**) señala que son actos de hostilidad equiparable al despido: “c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio”.
- 6.17.** En ese contexto, el RLGIT establece en el numeral 25.15 de su artículo 25, no adoptar las medidas necesarias para prevenir o cesar los actos de hostilidad, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del/de la trabajador/a o el ejercicio de sus derechos constitucionales, constituye una infracción muy grave en materia de relaciones laborales, la cual es pasible de sanción económica.
- 6.18.** Al respecto, es pertinente tener en cuenta que, si bien es cierto, 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.
- 6.19.** 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.
- 6.20.** En el mismo sentido, la Corte Suprema de Justicia de la República, interpretando los alcances de la Casación N° 505-2012-LIMA, ha manifestado lo siguiente¹⁴:

¹³ 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.

¹⁴ Casación Laboral N° 25294-2018 LIMA NORTE.



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 106-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

“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”. (El énfasis es añadido).

- 6.21.** Se debe precisar que el menoscabo a la dignidad supone una alteración gravísima en la confianza entre las partes, la cual es indispensable para la existencia de la relación laboral, razón por la cual es susceptible de ser empleada para aducir que dichos actos hostiles encubren un despido arbitrario, que vulnera un derecho fundamental, como es el respeto a la dignidad y permite, por tanto, exigir el pago de las indemnizaciones correspondientes por el daño causado, de ser el caso.
- 6.22.** Así, para el caso del literal c) del artículo 30 del TUO LPCL, la intencionalidad del empleador de causarle un perjuicio al trabajador, mediante su traslado a un ámbito geográfico distinto de aquel en el que presta habitualmente servicios, no se circunscribe solo al aspecto económico, sino que abarca también aquellos perjuicios personales, familiares e incluso de salud que pueda padecer el trabajador a consecuencia de tal traslado¹⁵.
- 6.23.** Finalmente, el propósito de ocasionarle perjuicio al trabajador, debe suponer por un lado la ausencia de la razonabilidad o las necesidades de la empresa, expresadas o mencionadas con claridad, lo cual debe concordarse con cualquier modificación irrazonable o desproporcional de los acuerdos arribados en el contrato de trabajo; y por otro lado, que dicha medida no contenga ningún acto de represalia, al ejercicio de derechos de carácter individual o colectivo por parte del trabajador o a la negativa de acceder a requerimientos indebidos de parte del empleador, como sería el caso de la exigencia de la presentación de una carta de renuncia, sin que exista voluntad del trabajador para ello.
- 6.24.** En relación al lugar de la prestación de servicios, este es un elemento del contrato de trabajo, que no puede ser modificado unilateralmente por el empleador, si es que ocasiona perjuicio al trabajador. En todo caso, la modificación introducida respecto al lugar de trabajo tendrá validez en tanto resulte de la necesidad funcional de la empresa (razonabilidad de la medida), de la magnitud del cambio y de que el trabajador no sufra perjuicios económicos ni morales. En este orden de ideas corresponderá al empleador acreditar la razonabilidad y funcionalidad del cambio de lugar de prestación de servicios, y de no cumplir con probarlo, resulta irrelevante que el trabajador no haya probado el perjuicio que le ocasionó el cambio.

¹⁵ Casación Laboral N° 25088-2019 Ayacucho.

- 6.25.** En el caso en particular, del numeral 19 del Acta de Infracción, se advierte que las inspectoras comisionadas determinaron “(...) de la lectura del Memorándum N° 198-2021-ADM-CSJSU-PJ de fecha 8 de marzo de 2021, emitido por el Administrador de la Corte Superior de Justicia de Sullana, Sr. Ricardo Víctor Luis Huapaya Raygada, se verifica que dicha persona ha dispuesto la rotación del recurrente al cargo de Especialista Judicial del Juzgado del Módulo Penal de Talara. Como se indicó líneas arriba, la formalización de un acto administrativo de rotación debe estar a cargo del presidente de la Corte Superior de Justicia; motivo por el cual se verifica que la rotación referida ha sido dispuesta por una persona que no ostenta facultades para ello.”
- 6.26.** Al respecto, las comisionadas fundamentan la configuración de los actos de hostilidad por el solo hecho de establecer que se trataría de una rotación dispuesta por un personal que no cuenta con las facultades suficientes.
- 6.27.** Sobre el particular, como se ha señalado previamente la causal señalada para la configuración del acto de hostilidad, se encuentra prevista en el literal c) del artículo 30 de la LPCL, concordante con el artículo 50¹⁶ del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado mediante D.S. N° 001-96-TR, que exige la determinación de la intencionalidad del empleador de causarle un perjuicio al trabajador y que el mismo se produzca por el traslado a un ámbito geográfico distinto de aquel en el que presta habitualmente servicios.
- 6.28.** Del Acta de Infracción se advierte que las comisionadas verificaron que la impugnante dispuso el cambio del trabajador denunciante del Módulo Laboral de Talara al Módulo Penal de Talara, en el mismo cargo de especialista judicial de juzgado, eso es, en las mismas instalaciones de la impugnante y sin afectar el cargo que venía ejerciendo. Por tanto, no se advierte, en principio, que el traslado comprenda a un ámbito geográfico distinto, así como tampoco se advierte que lo dispuesto por la impugnante -por lo menos no ha sido acreditado por las comisionadas- repercuta en aspecto económico, personales, familiares o de salud del trabajador denunciante.
- 6.29.** Lo señalado, también fue objeto de desarrollo en el fundamento 26 de la resolución N° 28, de fecha 15 de diciembre de 2022, emitida en el expediente judicial 950-2021-0-2001-JR-LA-08, al señalar, “(...) lo que implica un elemento objetivo referido al traslado a un lugar geográficamente distinto, y un elemento subjetivo referido al propósito de causarle daño al trabajador, siendo que para esta superior instancia, el elemento objetivo no se encuentra acreditado en el caso de autos, toda vez que la actualización de la plaza del demandante corresponde al mismo Distrito Judicial al que venía prestando servicios, pues lo que se actualizó fue la materia del órgano jurisdiccional para el cual el demandante desempeñaba sus labores (Segundo Juzgado de Paz Letrado Laboral de Talara- Módulo Penal de Talara), por lo que no constituye un lugar geográficamente distinto de aquel en el que habitualmente prestaba el servicio, por lo que esta superior instancia concluye que, la teoría del caso del accionante en el sentido que la demandada ha incurrido en el supuesto de hecho regulado en el inciso c) del artículo 30 del D.S. N° 003-97-TR, no se encuentra probada, incumpliendo así con la carga de la prueba regulada en el artículo 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.”
- 6.30.** Por lo tanto, al no advertirse la concurrencia de los supuestos señalados, se evidencia que no se ha configurado los actos de hostilidad imputados, por lo que, la infracción tipificada por las comisionadas y las instancias previas, en el numeral 25.15 del artículo 25 del RLGIT, no ha sido acreditada, correspondiendo dejar sin efecto la misma.

¹⁶ “Artículo 50.- El traslado contemplado en el inciso c) el Artículo 63 de la Ley, es aquel que importa un cambio a un ámbito geográfico distinto y siempre que tenga el deliberado propósito de ocasionarle perjuicio al trabajador”.



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 106-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

6.31. En similar sentido, de la revisión de la medida de requerimiento¹⁷, de fecha 27 de marzo de 2021, se advierte que se requirió, a la impugnante, acreditar el cese de los actos de hostilidad en contra del trabajador denunciante. Verificándose que los fundamentos para la emisión de dicha medida, es solo la falta de validez del funcionario que dispuso la rotación del trabajador denunciante. En tal sentido, teniendo en cuenta lo antes señalado, se advierte que, las inspectoras comisionadas no han realizado una correcta aplicación de los artículos 14¹⁸ de la LGIT y 17.2¹⁹ del RLGIT, referente a que para la emisión de una medida inspectiva de requerimiento, resulta de vital importancia que se compruebe la existencia de una infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral. En tal sentido, la medida de requerimiento referida no se encuentra correctamente emitida, por lo que, corresponde dejar sin efecto la referida infracción.

POR TANTO

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

¹⁷ Folio 28 del expediente inspectivo.

¹⁸ LGIT, “Artículo 14: “Las medidas inspectivas de advertencia y requerimiento se reflejarán por escrito en la forma y modelo oficial que se determine reglamentariamente, debiendo notificarse al sujeto inspeccionado a la finalización de las actuaciones de investigación o con posterioridad a las mismas. Cuando el inspector actuante compruebe la existencia de una infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral, requerirá al sujeto responsable de su comisión la adopción, en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas. En particular y en materia de prevención de riesgos laborales, requerirá que se lleven a cabo las modificaciones necesarias en las instalaciones, en el montaje o en los métodos de trabajo para garantizar el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores. Los requerimientos que se practiquen se entienden siempre sin perjuicio de la posible extensión de acta de infracción y de la sanción que, en su caso, pueda imponerse”.

¹⁹ RLGIT, “Artículo 17.- Finalización de las actuaciones inspectivas

(...)

17.2 Si en el desarrollo de las actuaciones de investigación o comprobatorias se advierte la comisión de infracciones, los inspectores del trabajo emiten medidas de advertencia, requerimiento, cierre temporal del área de una unidad económica o de una unidad económica, paralización o prohibición de trabajos o tareas, según corresponda, a fin de garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización. La autoridad competente puede ordenar su seguimiento o control, mediante visita de inspección, comparecencia o comprobación de datos, para la verificación de su cumplimiento.

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

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

SE RESUELVE:

PRIMERO. – Declarar **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por el **PODER JUDICIAL**, en contra de la Resolución de Intendencia N° 119-2022-SUNAFIL/IRE-PIU, emitida por la Intendencia Regional de Piura dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 394-2021-SUNAFIL/IRE-PIU, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

SEGUNDO. – **DEJAR SIN EFECTO** todas las sanciones impuestas mediante Resolución de Sub Intendencia N° 210-2022-SUNAFIL/IRE-PIURA/SIRE, de fecha 19 de abril de 2022, confirmadas a través de la Resolución de Intendencia N° 119-2022-SUNAFIL/IRE-PIU.

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

CUARTO. - Notificar la presente resolución al **PODER JUDICIAL**, y a la Intendencia Regional de Piura, 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).

Regístrese y comuníquese

Firmado digitalmente por:

DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI

Presidenta

LUIS GABRIEL PAREDES MORALES

Vocal Alterno

JESSICA ALEXANDRA PIZARRO DELGADO

Vocal Alterna

Vocal ponente: LUIS PAREDES
