



Tribunal de Fiscalización Laboral
Primera Sala

Resolución N° 128-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 119-2016-SUNAFIL/ILM/SIRE3

PROCEDENCIA : INTENDENCIA METROPOLITANA DE LIMA

IMPUGNANTE : CORPORACIÓN LINDLEY S.A.

ACTO IMPUGNADO : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 726-2021-SUNAFIL/ILM

MATERIA : - RELACIONES LABORALES

Sumilla: Se declara **FUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por **CORPORACIÓN LINDLEY S.A.** en contra de la Resolución de Intendencia N° 726-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 12 de mayo de 2021.

Lima, 22 de julio de 2021

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por **CORPORACIÓN LINDLEY S.A.** (en adelante **la impugnante**) en contra de la Resolución de Intendencia N° 726-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 12 de mayo de 2021 (en adelante **la resolución impugnada**) expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

CONSIDERANDO:

I. ANTECEDENTES

1.1. Mediante Orden de Inspección N° 15013-2015-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la impugnante, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral¹, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 1275-2016-SUNAFIL/ILM (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de una (1) infracción a la normativa de relaciones laborales, por actos de

¹ Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: relaciones laborales por no adjuntar al contrato de trabajo o entregar en documento físico o digital el primer día de labores las recomendaciones de SST considerando los riesgos del centro de trabajo y aquellos relacionados con el puesto o función del trabajador, y tres infracciones a la labor inspectiva, por no asistir a las comparecencias de los días 21 y 30 de diciembre del 2020 y por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 128-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

hostilidad al haber sometido al trabajador Aldo Wilfredo Cossio Chumpitaz a un procedimiento de licencias con goce de haberes sin que realice labor alguna y/o trabajo efectivo, privándolo de la posibilidad de realizar actividad laboral para la cual fue contratado, afectando con ello a su dignidad al mantenerlo durante largos periodos de tiempo (2010 al 2015), sin haber cumplido con reubicarlo de forma efectiva, teniendo en cuenta su estado de salud y las normas de seguridad y salud en el trabajo.

1.2 Mediante Proveído de fecha 22 de junio de 2016, notificado a la impugnante el 01 de julio de 2016, conjuntamente con el Acta de Infracción, se dio inicio a la etapa instructiva, otorgándose un plazo de quince (15) días hábiles para la presentación de los descargos.

1.3 Recibidos los descargos, mediante Resolución de Sub Intendencia N° 003-2017-SUNAFIL/ILM/SIRE3, con fecha 03 de enero de 2017, la Sub Intendencia de Resolución 3 de la Intendencia de Lima Metropolitana multó a la impugnante por la suma de S/ 6 912.50 (seis mil novecientos doce con 50/100 soles) por haber incurrido en:

- Una infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales por actos de hostilidad al haber sometido al trabajador Aldo Wilfredo Cossio Chumpitaz a un procedimiento de licencias con goce de haberes sin que realice labor alguna y/o trabajo efectivo, privándolo de la posibilidad de realizar actividad laboral para la cual fue contratado, afectando con ello a su dignidad al mantenerlo durante largos periodos de tiempo (2010 al 2015), sin haber cumplido con reubicarlo de forma efectiva, teniendo en cuenta su estado de salud y las normas de seguridad y salud en el trabajo, tipificada en el numeral 25.14 del artículo 25 del RGLIT. Imponiéndole la multa de 5 UIT (2016), descontando al 35% en aplicación de la Ley 30222, ascendente a S/ 6 912.50.

1.4. Mediante escrito de fecha 07 de febrero de 2017, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 003-2017-SUNAFIL/ILM/SIRE3, argumentando lo siguiente:

- En el Acta de Infracción, la Inspectora únicamente ha señalado que la infracción cometida tiene el carácter de insubsanable por el hecho que durante largos periodos de tiempo (2010 al 2015) la inspeccionada habría vulnerado de manera sistemática y continua los derechos fundamentales del trabajador, como son su derecho al trabajo y a la protección de su dignidad. Sin embargo, contrariamente a su inmotivada calificación de “infracción insubsanable”, emitió una medida de requerimiento en la cual ordenó a la empresa cesar los actos de hostilidad, lo que evidencia que los actos de hostilidad si podían ser revertidos. Esta falta de motivación adecuada de la resolución apelada y del Acta de Infracción, ameritan que sean declaradas nulas, considerando que la motivación es uno de los requisitos de validez del acto



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 128-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

administrativo, lo que a su vez tiene correlato con el debido procedimiento en el presente procedimiento administrativo sancionador.

- La medida de requerimiento no pudo ser cumplida, no por responsabilidad de la empresa, sino por actos que correspondían exclusivamente al trabajador; entonces, debió reconocer que no constató responsabilidad de la empresa en supuestas infracciones, no debiendo haberse emitido Acta de Infracción. Si la empresa pese a todos los esfuerzos desplegados no pudo cumplir con la medida de requerimiento por causas imputables al denunciante, entonces no correspondía en virtud del debido procedimiento que se le impute responsabilidad a la empresa porque no la tiene.
- La resolución apelada es nula por contravenir el principio de buena fe procedimental, no ha considerado que el trabajador no inició ningún procedimiento de cese de actos de hostilidad, sino hasta cuando la empresa dejó de otorgarle las licencias con goce; en ese sentido la poca colaboración y predisposición del trabajador para someterse a los exámenes médicos correspondientes para su reubicación, demuestra que el trabajador actuó en contravención del principio de buena fe procedimental, ninguno de los hechos descritos han sido analizados ni valorados por la resolución apelada, lo cual deviene en nula por contravenir el principio de buena fe procedimental.

1.5. Mediante Resolución de Intendencia N° 726-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 12 de mayo de 2021², la Intendencia de Lima Metropolitana, declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, contra Resolución de Sub Intendencia N° 003-2017-SUNAFIL/ILM/SIRE3, por considerar que:

- Conforme se advierte en el considerando 18 de la resolución apelada, la Inspectora comisionada en el ejercicio de sus facultades ha determinado el carácter insubsanable de la infracción materia de sanción, descrita en el desarrollo de los hechos verificados, tal como se advierte de su análisis, considerando además los documentos exhibidos por la impugnante y el trabajador Cossio, llegando a la conclusión que las licencias con goce de haber otorgadas a este último afectan su derecho a la ocupación efectiva, en tanto afectan la dignidad al mantenerlo durante largos periodos de tiempo (2010 al 2015) sin realizar trabajo efectivo, circunstancia que no puede retrotraerse en el tiempo, debido a que la afectación a la dignidad del trabajador ya se produjo, conforme así lo dispone el artículo 49 del reglamento.

² Notificada a la inspeccionada el 14 de mayo de 2021, ver fojas 186 del expediente sancionador.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 128-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- Cabe recordar que la infracción atribuida a la inspeccionada está referida al acto de hostilidad por la decisión unilateral de otorgar licencia con goce de haber al trabajador Aldo Wilfredo Cossio Chumpitaz, lo cual se subsume en el literal g) del artículo 30 del TUO LCPL, no otorgarle ninguna labor, lo cual provoca humillación y descalificación representando un acto de hostilidad; en ese sentido, el trabajador no sólo tiene obligación de sino también el derecho a trabajar, lo que se traduce en la obligación del empleador de brindarle ocupación efectiva, el cual guarda relación con otros derechos de la relación laboral, como son los de formación y promoción en el trabajo y a la dignidad e imagen profesional del trabajador, y lo requerido tuvo la finalidad de evitar que se continúe causando perjuicio del trabajador Aldo Wilfredo Cossio Chumpitaz.
- Asimismo, la autoridad administrativa de trabajo ha comprobado que la inspeccionada ha incurrido en actos de hostilidad afectando al trabajador Aldo Wilfredo Cossio Chumpitaz, al haber tomado unilateralmente la decisión de otorgar licencia con goce de haber, en vez de adoptar las medidas necesarias para la reubicación de puesto de trabajo dada a las condiciones de salud del trabajador afectado.

II. DE LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

- 2.1** Mediante el artículo 1 de la Ley N° 29981³, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, Sunafil), disponiéndose en el artículo 7 de la misma Ley que, para el cumplimiento de sus fines, la Sunafil contará dentro de su estructura orgánica con un Tribunal de Fiscalización Laboral.
- 2.2** Asimismo, de conformidad con el artículo 15 de la Ley N° 29981⁴, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo⁵ (en adelante, LGIT), el artículo 15

³ "Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales

Artículo 1. Creación y finalidad

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

⁴ "Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales

Artículo 15. Tribunal de Fiscalización Laboral

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

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

(...)"

⁵ "Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo

Artículo 41.- Atribución de competencias sancionadoras

(...)



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 128-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

del Reglamento de Organización y Funciones de la Sunafil, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR⁶, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR⁷ (en adelante, el Reglamento del Tribunal), el Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los casos que sean sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión, constituyéndose en última instancia administrativa.

III. DEL RECURSO DE REVISIÓN

- 3.1** El artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley de N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, **TUO de la LPAG**) establece que frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede la contradicción en la vía administrativa mediante recursos impugnativos, identificándose dentro de éstos al recurso de revisión, entre otros. A diferencia de los otros recursos establecidos en dicha Ley, para su interposición, el legislador debe de otorgarle esta facultad al administrado mediante una ley o decreto legislativo específico, siéndole aplicable los términos generales para los recursos impugnativos, esto es, que el término de su interposición y el plazo para su resolución -en días hábiles- es de quince (15) y treinta (30) días respectivamente.
- 3.2** Así, el artículo 49 de la LGIT, 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-

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

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

⁶*Decreto Supremo N° 007-2013-TR, Reglamento de Organización y Funciones de Sunafil*

Artículo 15.- Instancia Administrativa

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

⁷*Decreto Supremo N° 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° 128-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

2017-TR, que los requisitos de admisibilidad y procedencia se desarrollarían en el Reglamento del Tribunal.

- 3.3** En esa línea argumentativa, el Reglamento del Tribunal define al recurso de revisión como el recurso administrativo destinado a contradecir las resoluciones emitidas en segunda instancia por la Intendencia de Lima Metropolitana y las Intendencias Regionales de Sunafil, así como por las Direcciones de Inspección del Trabajo u órganos que cumplan esta función en las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, señalando de manera expresa que el recurso de revisión sólo procede por las causales taxativamente establecidas como materias impugnables en el artículo 14 de dicha norma, esto es: i) la inaplicación así como la aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral; y, ii) El apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal de Fiscalización Laboral.
- 3.4** Así, el recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema de Inspección del Trabajo que no son de competencia nacional, que sancionan las infracciones calificadas como muy graves en el RLGIT y sus modificatorias; estableciéndose en el artículo 17 del Reglamento del Tribunal que éste 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.

IV. DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN POR CORPORACION LINDLEY S.A.

- 4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que CORPORACIÓN LINDLEY S.A., presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Sub Intendencia N° 003-2017-SUNAFIL/ILM/SIRE3, emitida por la Intendencia de Lima Metropolitana, en la cual se confirmó la sanción impuesta de S/ 6 912.50, por la comisión de una (01) infracción en materia de relaciones laborales, MUY GRAVE por actos de hostilidad al haber sometido al trabajador Aldo Wilfredo Cossio Chumpitaz a un procedimiento de licencias con goce de haber sin que realice labor alguna y/o trabajo efectivo, privándolo de la posibilidad de realizar actividad laboral para la cual fue contratado, afectando con ello su dignidad, al mantenerlo durante largos periodos de tiempo (2010 al 2015) sin haber cumplido con reubicarlo de forma efectiva, teniendo en cuenta su estado de salud y las normas de seguridad y salud en el trabajo, infracción tipificada en el numeral 25.14 del artículo 25 del RGLIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del 17 de mayo de 2021, el primer día hábil siguiente de la notificación de la citada resolución.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 128-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 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 CORPORACION LINDLEY S.A.

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

- 5.1 Mediante documento de fecha 03 de junio de 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 726-2021-SUNAFIL/ILM, en los siguientes argumentos:

- **Incumplimiento de las normas referentes a la prescripción, artículo 51 del RLGIT y el artículo 252 el TUO de la LPAG**
 - i. Señalan que las infracciones que se les imputa se encuentran prescritas y por el contrario las instancias de mérito no han aplicado las normas que regulan esta institución jurídica, pues los supuestos actos de hostilización cesaron el 20 de noviembre de 2015. Asimismo, que la inspectora de trabajo dejó constancia que la impugnante otorgó licencias con goce de haber al señor Cossío Chumpitaz, no como una arbitrariedad, sino movida por el interés de garantizar la salud y seguridad en el trabajo mientras no se le realizaran los exámenes médicos correspondientes, por lo que solicitan que se les excluya esta infracción.
- **Inaplicación de las normas referentes a la caducidad para la resolución de los procedimientos sancionadores: los artículos 53.4 del RLGIT y el artículo 259 del TUO de la LPAG**
 - ii) El plazo de 09 meses para imponer sanciones se ha excedido, pues la notificación del Acta de Infracción ocurrió el 01 de julio de 2016, y la de la Resolución de Intendencia el 14 de mayo de 2021. En este caso no se ha solicitado el plazo excepcional y aún se hubiese realizado, la facultad de sancionar ha caducado, por lo que solicitan que se les excluya la multa imputada.
- **Inaplicación de las normas referentes al debido proceso en el procedimiento inspectivo y sancionador**
 - iii) En atención a las facultades del Tribunal de SUNAFIL, por inaplicación del 44 de la LGIT por cuanto no se ha fundamentado cual es el acto de hostilidad por haber otorgado licencia con goce de haber al Sr. Cossio. La administración no ha probado la infracción y ni siquiera ha realizado un análisis respecto de la decisión al imponer la multa, no



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 128-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

teniendor en cuenta que las licencias con goce de haber eran para salvaguardar la salud del trabajador.

- iv) El referido trabajador ha tenido una actividad obstruccionista al no permitir que se realicen los exámenes médicos necesarios para que realice labor efectiva y en todo momento ha emitido acusaciones falsas. Por ello fue despedido de la empresa el 19 de mayo de 2017, por la comisión de faltas graves que fueron convalidadas en el proceso judicial que declaró infundada la demanda.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Sobre la naturaleza y finalidad del recurso de revisión

- 6.1** De conformidad con el artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, las autoridades administrativas "...deben actuar con respecto a la Constitución, a la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas".
- 6.2** Frente a la vulneración, desconocimiento o lesión de un derecho o interés legítimo, derivado del apartamiento de la conducta descrita en el numeral precedente⁸, el TUO de la LPAG faculta a los administrados a interponer los recursos administrativos previstos en el artículo 218 del TUO de la LPAG⁹, pudiendo incluso "...solicitar la nulidad de los actos administrativos que les conciernan por medio de los recursos administrativos previstos en el Título III Capítulo II de la presente Ley"¹⁰.

⁸ "Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

Artículo 217. Facultad de contradicción

217.1 Conforme a lo señalado en el artículo 120, frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede su contradicción en la vía administrativa mediante los recursos administrativos señalados en el artículo siguiente, iniciándose el correspondiente procedimiento recursivo.

(...)"

⁹ "Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

Artículo 218. Recursos administrativos

218.1 Los recursos administrativos son:

a) Recurso de reconsideración

b) Recurso de apelación

Solo en caso que por ley o decreto legislativo se establezca expresamente, cabe la interposición del recurso administrativo de revisión.

218.2 El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días perentorios, y deberán resolverse en el plazo de treinta (30) días."

¹⁰ Numeral 1 del artículo 11 del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 128-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 6.3** Así, respecto de la naturaleza del recurso de revisión, el artículo 218 del TUO de la LPAG establece que su interposición se faculta por Ley o Decreto Legislativo, en cuyo contenido debe establecerse de manera expresa tal facultad, encontrándose en la ley especial de la materia, la LGIT, el artículo 49 con la siguiente redacción:

"Artículo 49.- Recursos administrativos

Los recursos administrativos del procedimiento administrativo sancionador son aquellos previstos en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

El Recurso de revisión es de carácter excepcional y se interpone ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral.

El Reglamento determina las demás condiciones para el ejercicio de los recursos administrativos."

- 6.4** En esa línea argumentativa, el artículo 55 del RLGIT establece que el recurso de revisión es un **recurso de carácter excepcional**, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia, siendo desarrolladas su procedencia y requisitos de admisibilidad en el Reglamento del Tribunal, tal y como se señaló en los puntos 3.4 de la presente resolución.
- 6.5** Respecto de la finalidad del recurso de revisión en específico, el artículo 14 del Reglamento del Tribunal establece que éste tiene por finalidad:

*"...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."



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 128-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 6.6** Entendiéndose, por parte de esta Sala, que 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.
- 6.7** En ese sentido, el análisis de los argumentos de la impugnante se realizará bajo la competencia del Tribunal, vinculada con las infracciones muy graves, e identificando si sobre éstas se ha producido alguno de los supuestos previstos en el artículo 14 del reglamento citado en el numeral precedente.

Sobre la prescripción de las infracciones detectadas

- 6.8** Sobre lo argumentado en el recurso de revisión, resulta apropiado señalar que el TUO de la LPAG, recoge en el inciso 5 de su artículo 248°, el Principio de Retroactividad Benigna, según el cual, las disposiciones sancionadoras producen efecto retroactivo en cuanto favorecen al presunto infractor o al infractor, tanto en lo referido a la tipificación de la infracción como a la sanción y a sus plazos de prescripción, incluso respecto de las sanciones en ejecución al entrar en vigor la nueva disposición.
- 6.9** El Decreto Supremo N° 015-2017-TR, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 06 de agosto de 2017, modificó el artículo 51° del RLGIT, indicándose que la facultad de la autoridad inspectiva para determinar la existencia de infracciones prescribe, ya no a los cinco (5) años como antes estaba previsto, sino a los cuatro (4) años, y que esta determinación se realiza conforme a lo dispuesto en el artículo 252° del TUO de la LPAG.
- 6.10** Posteriormente, mediante Resolución de Superintendencia N° 218-2017-SUNAFIL, de fecha 31 de octubre de 2017, se aprueban los criterios normativos adoptados por el "Grupo de Trabajo de Análisis de Criterios en materia legal aplicables al Sistema Inspectivo", entre los cuales se encuentra el criterio sobre prescripción administrativa:

TEMA	VOTACIÓN	ACUERDO
La prescripción administrativa	UNANIMIDAD	El plazo de prescripción de cuatro (4) años para determinar la existencia de infracciones en materia sociolaboral, es aplicable para todos los hechos constitutivos de infracción, incluso si ocurrieron antes del 16 de marzo de 2017.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 128-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 6.11** En atención al Principio de Retroactividad Benigna y considerando que, actualmente, tal como lo establece el numeral 252.3 del artículo 252° del TUO de la LPAG, la autoridad debe evaluar de oficio la prescripción, asimismo, los administrados pueden plantear la prescripción por vía de defensa y la autoridad debe resolverla sin más trámite que la constatación de los plazos, por lo que corresponde en primer término, que esta Sala analice si al momento en que se emitió la Resolución de Sub Intendencia N° 003-2017-SUNAFIL/ILM/SIRE3, esto es al 03 de enero de 2017, notificada el 02 de febrero de 2017, habría prescrito el plazo que tenía la autoridad de primera instancia para determinar cómo infracciones los incumplimientos constatados en la etapa inspectiva, el cual es de cuatro (4) años máximo, para lo cual se debe tener en cuenta las reglas de cómputo previstas en el numeral 252.2 del artículo 252° del TUO de la LPAG (sobre el inicio, la suspensión y la reanudación del plazo de prescripción).
- 6.12** Cabe tener en cuenta además que, mediante Resolución de Superintendencia N° 110-2019- SUNAFIL de fecha 15 de marzo de 2019, se han aprobado los criterios normativos adoptados por el "Comité de Criterios en materia legal aplicables al Sistema de Inspección del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL", donde se indica respecto al cómputo del plazo de prescripción lo siguiente: "(...) a efectos de determinar el *dies a quo*, es fundamental efectuar un análisis caso por caso para distinguir las diversas clases de infracción, para lo cual será necesario acudir a la norma que prevé la conducta infractora y examinar la acción o acciones concretas que se tipifican como ilícito administrativo, para precisar en qué momento se consuma la infracción y se inicia el cómputo de la prescripción. 1) La infracción instantánea se consuma con la conducta misma, sin que la situación ilícita sea permanente o duradera en el tiempo. Por lo tanto, el plazo de prescripción empieza a computarse desde la consumación de la infracción, esto es, desde la realización de la conducta infractora. 2) La infracción instantánea con efectos permanentes es aquella que, asimismo, se consuma en el mismo acto, pero produce un estado de cosas antijurídico permanente. En este caso, el plazo de prescripción se inicia desde que se ha consumado la infracción, esto es, desde que se ha creado la situación antijurídica. (...)".
- 6.13** En ese sentido, para determinar la prescripción de la infracción en materia de relaciones laborales en el presente caso, el cómputo del plazo debe efectuarse a partir de la fecha en que las infracciones se hubieran cometido, para lo cual es necesario considerar los plazos legales previstos para cumplir con las obligaciones sociolaborales materia de análisis.
- 6.14** Que, en el presente caso, de la evaluación del expediente se aprecia que el presente procedimiento se inicia a razón de un operativo de fiscalización, para posteriormente



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 128-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

la Administración formular la Orden de Inspección N° 15013-2015-SUNAFIL/ILM emitida el 22 de octubre de 2015, por medio de la cual se ordena inspección a la materia relacionada a las normas de relaciones laborales sobre el cese de actos de hostilidad, constatando los inspectores comisionados responsabilidad de la impugnante conforme se evidencia del Acta de Infracción N° 1275-2016-SUNAFIL/ILM de fecha 15 de febrero de 2016, iniciándose procedimiento administrativo sancionador en fecha 17 de julio de 2018.

- 6.15** Estando a lo expuesto, los inspectores comisionados a través de las actuaciones inspectivas desplegadas a lo largo del presente procedimiento, establecieron como hechos constatados el incumplimiento de las obligaciones sociolaborales por parte de sujeto inspeccionado consistentes en no acreditar a la fecha de las diligencias de inspección el cumplimiento de la normativa en relaciones laborales.
- 6.16** Por tanto, en consideración a que los hechos generados en el presente expediente, desde la apertura de la Orden de Inspección, con fecha 22 de octubre de 2015, hasta la notificación de la Resolución de Sub Intendencia N° 003 - 2017-SUNAFIL/ILM/SIRE3, en la que se determinó la existencia de infracciones en materia sociolaboral, notificada el 02 de febrero de 2017, ha transcurrido 1 año con 3 meses 11 días. Por lo que, se evidencia que no se ha excedido el plazo de prescripción antes señalado. En tal sentido, no corresponde acoger lo solicitado por la impugnante en dicho extremo.

Inaplicación del plazo de caducidad del procedimiento administrativo

- 6.17** El artículo 259 numeral 1 del TUO LPAG, establece que: “El plazo para resolver los procedimientos sancionadores iniciados de oficio es de nueve (9) meses contados desde la fecha de notificación de la imputación de cargos. Este plazo puede ser ampliado de manera excepcional, como máximo por tres (3) meses, debiendo el órgano competente emitir una resolución debidamente sustentada, justificando la ampliación del plazo, previo a su vencimiento. **La caducidad no aplica al procedimiento recursivo**” (resaltado es nuestro); en ese marco normativo, la caducidad del procedimiento sancionador no aplica al procedimiento recursivo, por cuanto solo atañe a dicho procedimiento, plazo que es computado a partir de la notificación con la Imputación de Cargos acompañado del Acta de Infracción, que da inicio al procedimiento administrativo sancionador y concluye con la notificación de la resolución de primera instancia que sanciona a la inspeccionada.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 128-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 6.18** Por su parte, el numeral 2 del artículo 259 del TUO de la LPAG¹¹ estipula que, transcurrido el plazo máximo para resolver, sin que se notifique la resolución respectiva, se entiende automáticamente caducado el procedimiento y se procederá a su archivo.
- 6.19** En igual sentido, es apropiado señalar que la Quinta Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1272¹², Decreto Legislativo que modifica la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y deroga la Ley N° 29060, Ley del Silencio Administrativo (en adelante, **el Decreto Legislativo N° 1272**), establece un plazo de un (1) año, desde la vigencia del Decreto Legislativo N° 1272, para que caduquen los procedimientos sancionadores que se encontraban en trámite a su fecha de publicación.
- 6.20** Así también, el ítem 7.1.1.6 del punto 7.1 del numeral 7 de la Directiva 001-2017-SUNAFIL/INII¹³, Directiva que regula del Sistema de Inspección del Trabajo, aprobado mediante Resolución de Superintendencia N° 171-2017-SUNAFIL, señala que la caducidad es declarada de oficio o a pedido de parte, siendo que en el supuesto que la infracción no hubiera prescrito la autoridad competente evaluará el inicio de un nuevo procedimiento sancionador.
- 6.21** En esta línea argumentativa, verificamos que mediante Cédula de Notificación N° 09243-2016¹⁴ el Acta de Infracción N° 1275-2016, fue notificada el 01 de julio de 2016; por lo que es a partir de esta fecha que corre el plazo para contar los nueve (9) meses, por su parte se emitió la Resolución de Sub Intendencia N° 003-2017-SUNAFIL/ILM/SIRE3 de fecha 03 de enero de 2017, notificada a la impugnante el 02 de febrero de 2017; iniciando el cómputo del plazo el 01 de julio de 2016 al 02 de febrero de 2017, han transcurrido 7 meses; por lo que no se habría excedido de plazo de

¹¹ Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General "Artículo 259.- Caducidad del procedimiento sancionador. (...) 2. Transcurrido el plazo máximo para resolver, sin que se notifique la resolución respectiva, se entiende automáticamente caducado el procedimiento y se procederá a su archivo."

¹² **Decreto Legislativo N° 1272, Decreto Legislativo que modifica la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y deroga la Ley N° 29060, Ley del Silencio Administrativo**
"Disposiciones Complementarias Finales
(...)

Quinta. - Para la aplicación de la caducidad prevista en el artículo 237-A de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, se establece un plazo de un (1) año, contado desde la vigencia del presente Decreto Legislativo, para aquellos procedimientos sancionadores que a la fecha se encuentran en trámite."

¹³ **Resolución de Superintendencia N° 171-2017-SUNAFIL. – Directiva N° 001-2017-SUNAFIL/INII, Directiva que regula el Procedimiento Sancionador del Sistema de Inspección del Trabajo.**

7. Disposiciones Específicas

7.1. Desarrollo del procedimiento sancionador

7.1.1. consideraciones generales

7.1.1.6. La caducidad es declarada de oficio o a pedido de parte. En el supuesto que la infracción no hubiera prescrito, la autoridad competente evaluará el inicio de un nuevo procedimiento sancionador. El procedimiento caducado no interrumpe la prescripción.

¹⁴ Ver fojas 93 del expediente sancionador



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 128-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

caducidad establecido en la norma materia de análisis. En consecuencia, concluimos que los argumentos en este extremo del recurso de revisión no corresponden ser amparados.

De los elementos que definen el acto de hostilidad

- 6.22** Previamente a los alegatos que nos ocupan, este Colegiado considera pertinente exponer ciertas consideraciones sobre la configuración del acto de hostilidad, y cómo, a través de su comisión, se afecta la dignidad del trabajador. Ello en aras de identificar si -en el presente caso- se ha cometido ocurrido la infracción imputada.
- 6.23** Sobre el particular, siguiendo al Jurista Jorge Toyama¹⁵, *“los actos de hostilidad son los supuestos donde el empleador se excede en sus facultades de dirección y, por lo tanto, pueden ser controlados por los trabajadores. Al respecto hay que señalar que en solo determinados supuestos las modificaciones de las condiciones de trabajo puede ser materia de impugnación por parte de los trabajadores, y podrían calificar como actos de hostilidad en nuestro sistema jurídico”*.
- 6.24** 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.
- 6.25** Esto último resulta de especial consideración, puesto que al modificar y/o variar las condiciones de trabajo, existe la posibilidad de inculcar derechos en la esfera interna del trabajador, por lo que, a fin de contener el *ius variandi* dentro del respeto de los mismos, las directrices del empleador deberán de ser compatibles con el principio de razonabilidad¹⁶; caso contrario, se evidenciará una clara voluntad de perjudicar al trabajador, quien se encuentra sometido a su sujeción.
- 6.26** 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 siguiente¹⁷:

¹⁵ TOYAMA, Jorge. El derecho individual del trabajo en el Perú, un enfoque teórico-práctico. Gaceta Jurídica, Lima, 2015, p. 251.

¹⁶ Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR

Artículo 9.- 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. El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

¹⁷ Casación Laboral N° 25294-2018 LIMA NORTE.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 128-2021-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 (...).¹⁸”

- 6.27** De esta manera, para calificar una conducta como acto de hostilidad, resulta imperativo constatar el nivel de arbitrariedad o, si se quiere, la falta de razonabilidad, de la decisión del empleador sobre las condiciones de trabajo, la cual deberá encontrarse direccionada a causar un perjuicio.
- 6.28** A propósito del concepto de razonabilidad, el Tribunal Constitucional la ha definido como sigue¹⁹:

“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.²⁰”

- 6.29** Por consiguiente, para la aplicación del acotado principio rector en el plano laboral, la decisión del empleador sobre las condiciones de trabajo deberá ser instrumentalizada de manera tal que persiga una finalidad lícita y/u legítima, ya sea para la debida atención de sus necesidades comerciales, o para evitar escenarios de mayor lesividad a sus colaboradores, generando así su legalidad manifiesta.
- 6.30** Ahora bien, de acuerdo al literal g) del artículo 30 del TUO de la LPCL, nos encontramos con que el legislador ha considerado conveniente calificar la afectación de la dignidad como acto de hostilidad, de acuerdo al siguiente apartado:

“Artículo 30.- Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes: (...)”

¹⁸ El subrayado no es del original.

¹⁹ Exp. 2235-2004-AA/TC, Fundamento 6, segundo párrafo.

²⁰ El subrayado no es del original.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 128-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador.^{21"}

- 6.31** La Casación Laboral N° 25294-2018 LIMA NORTE precisa, en un caso en concreto, cómo la falta de ocupación efectiva constituye un acto de hostilidad, que vulnera la dignidad del trabajador:

"(...) es un hecho real y concreto que el demandante durante aproximadamente cuatro meses que se encontró en el auditorio de la demandada sin prestar labor efectiva, fue víctima de actos en contra de su dignidad, que generaron no sólo la angustia, dolor y sufrimiento, sino que también lesionó los sentimientos considerados socialmente dignos o legítimos, ya que durante ese tiempo, el trabajador se encontró en una incertidumbre laboral, puesto que su panorama era incierto, lo cual le generó preocupación y sufrimiento al sentir recortado su derecho al trabajo, reconocido constitucionalmente; demostrándose con ello, que el accionar de la demandada, no sólo afectó los sentimientos propios del actor, sino sus derechos.^{22"}

- 6.32** En este orden de ideas, para lesionar al trabajador en su dignidad, se deberá advertir que el empleador varía las condiciones de trabajo con el fin de humillarlo o degradarlo, lo cual constituye un acto de hostilidad equiparable al despido.
- 6.33** Asimismo, se debe precisar que el menoscabo a la dignidad supone una alteración gravísima en la confianza entre las partes, la cual es indispensable para la existencia de la relación laboral, razón por la cual es susceptible de ser empleada para aducir que dichos actos hostiles encubren un despido arbitrario, que vulnera un derecho fundamental, como es el respeto a la dignidad y permite, por tanto, exigir el pago de las indemnizaciones correspondientes por el daño causado.
- 6.34** Dentro de este marco normativo, doctrinario y jurisprudencial corresponde analizar los actos de hostilidad denunciados. Así, de la revisión de los documentos presentados desde el año 2009 al 2015²³, se evidencia que el trabajador afectado presentó:
- a) Certificados médicos de descanso, 17 de octubre de 2009 de fojas 277 cuyas conclusiones y recomendaciones: post operado de hernia lumbar, continuar

²¹ Fundamento décimo quinto. El subrayado no es del original.

²² El subrayado no es del original.

²³ Ver fojas 278 del expediente inspectivo



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 128-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

indicaciones de su médico tratante, no realizar esfuerzos moderados a servicios; además de que existe un informe de comisión médico²⁴ de fecha 11 de marzo de 2010, practicado en el Hospital Guillermo Almenara Irigoguen que determina paciente con discapacidad temporal, válido para el pago de subsidio por incapacidad temporal para el trabajo.

- b) Asimismo, según Informe Médico²⁵ cuyo diagnóstico es Síndrome mixto de ansiedad y depresión, se realiza interconsulta a psiquiatría de fecha 05 de abril de 2010. Informe Médico²⁶ con diagnóstico de Lumbociatalgia, se recomienda terapia física de 12 sesiones, y descanso médico de 5 días, de fecha 20 de julio de 2010.
- c) Informe del examen médico regular año 2010²⁷ de fecha 31 de agosto de 2010, en el que se determina uso de correctores ópticos de lejos y de cerca, uso estricto de EPP, debe bajar de peso 8 kg aproximadamente, evaluación por traumatología y medicina física, evitar manipular cargas mayores a 15 Kg.
- d) Informe médico²⁸ de fecha 10 de enero de 2011, se sugiere educación a paciente sobre lumbalgia crónica, que puede reagudizar, evitar esfuerzo físico moderado-intenso, movimientos repetitivos y manipulación de máquinas, y recomiendan analgésicos y parches de lidocaína.
- e) Informe médico²⁹ de fecha 19 de agosto de 2009, se sugiere seguir con fisioterapia, reubicar a labores de menor esfuerzo físico en el trabajo.
- f) Informe médico³⁰ de fecha 17 de enero de 2011, mejoría del dolor, requiere actividad física que no implique levantar peso no mayor de 10 kg , usar corset lumbo sacro, para evitar flexión de región lumbar, evitar permanecer de pie por tiempo prolongado (más de tres horas) continuar tratamiento de medicina física y rehabilitación.
- g) Reclamo de accidentes personales³¹ de fecha 15 de marzo de 2011, precisa que al bajar de la silla se paró sin fijarse en el suelo del piso y la rejilla de la zanja

²⁴ Ver fojas 280 del expediente inspectivo

²⁵ Ver fojas 281 del expediente inspectivo

²⁶ Ver fojas 284 del expediente inspectivo

²⁷ Ver fojas 285 del expediente inspectivo

²⁸ Ver fojas 293 del expediente inspectivo

²⁹ Ver fojas 294 del expediente inspectivo

³⁰ Ver fojas 295 del expediente inspectivo

³¹ Ver fojas 297 del expediente inspectivo



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 128-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

sobrepuesta la cual sale al pisar y su pie cae dentro de la zanja causando de inmediato dolor de la pierna y cintura, y en el casillero sírvase informar detalladamente la naturaleza de las lesiones: Lumbociatalgia post traumática.

- h) Informe médico N° 6³² de fecha 05 de agosto de 2011, a efectos de determinar las actividades que puede realizar el trabajador, se verificó en la planta de la empresa que las actividades a realizar de acuerdo al puesto de trabajo de Operario de producción, se comprobó que las actividades de colocación de precintos y de inspección de bidones llenos no implicaban mayor esfuerzo, pero las otras actividades implicaban la manipulación de cargas mayores a 15 kg., y movimientos repetitivos de rotación flexión y extensión de la columna dorso lumbar que contraindicaban las recomendaciones médicas prescritas por el médico tratante. En este documento, existen anotaciones con lapicero: “este informe fue solicitado del expediente sancionador que se encuentra en los archivos del Ministerio de Trabajo” a fojas 41.” “Este informe médico elaborado por Cantella no me fue entregado en el grupo de informes médicos que solicitó a Cantella en el año 2014 ya que fue elaborado para sustentar la posición de la Corporación Lindley, ante los inspectores del Ministerio de Trabajo, expediente sancionador N° 241-2013-MTPE...” En cuyas recomendaciones se detallan: para la actividad de precintos se recomienda rotación de 40 minutos, 20 de los cuales debe realizarse de posición sentado en silla ergonómica y 20 minutos de posición de pie, no pudiendo realizarse durante los 40 minutos de forma continua. La actividad de inspección de bidones llenos, se recomienda rotación durante 20 minutos en posición de sentado sobre silla ergonómica giratoria, así como intercalarse las rotaciones en posición de pie y sentado, evitando rotaciones seguidas en una misma posición.
- i) Mediante Informe Médico N° 07³³ de fecha 24 de agosto de 2011, señala que el Sr. Cossio presenta una alteración anatómica a nivel del disco intervertebral entre la 5 y 6 vertebra lumbar que le ocasiona a su vez alteraciones funcionales leves que pueden agravarse con movimientos rotatorios repetitivos de la columna cervical y/o manipulación de cargas a nivel de miembros superiores. Recomendando que evite labores que impliquen movimientos repetitivos de la columna cervical y de miembros superiores, así como movimientos de rotación repetitivos, y manipulación de cargas a nivel de miembros superiores. Se recomienda terapia física en la medida que persistan las molestias a nivel de la columna cervical. Definitivamente, dadas las alteraciones a nivel de la columna cervical y lumbar, que se describen en informes anteriores queda totalmente

³² Ver fojas 299 del expediente inspectivo

³³ Ver fojas 302 del expediente inspectivo



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 128-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

contraindicada cualquier labor física en áreas de producción, por los peligros disergonómicos que ellos implican y pueden agravar las dolencias del trabajador. Suscrito por el Director Médico de Salud Ocupacional.

- j) El Informe Médico³⁴ de fecha 11 de agosto de 2011, señala como diagnóstico del Sr. Cossio Cervicalgia, se recomienda resonancia magnética y otros exámenes, reevaluación con resultados. Informe Médico³⁵ con los resultados precisan el diagnóstico neurológico de cervicalgia, preminencia anular C5 y C6 y otro, recomendando no realizar movimientos repetitivos ni manipulación de carga a nivel cervical y/o de miembros superiores. Medicina física y rehabilitación.
- k) El Informe Médico N° 09³⁶ de fecha 15 de noviembre de 2011, en la que participaron la Asistente social de la empresa el médico ocupacional, el trabajador donde se le dijo expresamente: a) que presente un informe emitido por su médico tratante en el que se detalle las características del mobiliario que se debe emplear, así como las rutinas en su horario de trabajo, tiempos de cada posición y ejercicios recomendados; b) que se realice una evaluación ergonómica para el nuevo puesto de trabajo que se le asigne, efectuada por un especialista y en la que se establezca el diseño de la silla y del mobiliario de manera personalizada y que se adecue a su estado de salud.
- l) Mediante Informe Médico N° 09³⁷ de fecha 21 de febrero de 2012, diagnóstico de lumbocitalgia bilateral y hernia del núcleo pulposo lumbosacra. La evolución es lenta, favorable inicialmente y cuando inicia labores recae, aumenta dolor lumbar y miembros inferiores. Se irradia dolor a región cervical, presenta marcha claudicante, ha realizado 10 grupos de terapia, se sugiere continuar terapia con descanso médico, con controles médicos periódicos en servicio de rehabilitación y neurología. Se le otorga descanso médico hasta el 24 de febrero de 2012.
- m) En igual sentido los informes de fecha 15 de mayo de 2012³⁸ del 18 de julio de 2012³⁹ del 26 de julio de 2012⁴⁰ el diagnóstico es el mismo, y se describen los descansos médicos otorgados desde el 22 de marzo de 2011 al 09 de julio de 2012, que suman 209 días de descanso médico, durante dicho periodo.

³⁴ Ver fojas 302 del expediente inspectivo

³⁵ Ver fojas 305 del expediente inspectivo

³⁶ Ver fojas 307 del expediente inspectivo

³⁷ Ver fojas 309 del expediente inspectivo

³⁸ Ver fojas 310 del expediente inspectivo

³⁹ Ver fojas 312 del expediente inspectivo

⁴⁰ Ver fojas 314 del expediente inspectivo



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 128-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- n) El informe de Comisión Médica⁴¹ emitido por ESSALUD, señala que el paciente tiene incapacidad permanente, válido para el pago de subsidio por incapacidad temporal para el trabajo.
- o) Asimismo, se adjunta la transcripción del informe del médico tratante⁴² de fecha 03 de enero de 2013, transcripción del informe del médico tratante⁴³ de fecha 08 de abril de 2013, transcripción del informe del médico tratante⁴⁴ de fecha 12 de enero de 2013, transcripción del informe del médico tratante⁴⁵ de fecha 29 de mayo de 2014, transcripción del informe del médico tratante⁴⁶ de fechas 02 y 04 de junio de 2014, todos con el mismo diagnóstico y recomendaciones, además que se trata de un paciente ansioso, además que se trata de un paciente de 5 años de lumbociatalgia bilateral a predominio derecho. Transcripción de los informes del médico tratante⁴⁷ de fecha 15 de mayo de 2015 y del 05 de junio de 2015, donde se describe la enfermedad, los descansos médicos, consultas, y siempre con el mismo diagnóstico.
- p) Informe médico correspondiente al año 2013⁴⁸, del 22 de noviembre de 2013, respecto de los antecedentes laborales, se le describe como un trabajador problemático con sus jefes, y respecto a la impresión diagnóstica: síndrome post laminectomía y dolor lumbar crónico y respecto a la evaluación médica de incapacidad con pronóstico reservado y respecto a la reinserción laboral se recomienda reubicación laboral a puesto no demanda flexo-extensión de columna dorso-lumbar, se recomienda trabajo rotativo y evitar posturas prolongadas.
- q) El dictamen de evaluación y calificación de invalidez del titular N° 0582-2014⁴⁹, de fecha 20 de agosto de 2014, efectuado por el Comité Médico de la SBS-COMEC, que declara invalidez parcial, de naturaleza permanente y con menoscabo del 63%, con diagnóstico de síndrome post laminectomía, anormalidades de la marcha y de la movilidad.

⁴¹ Ver fojas 315 del expediente inspectivo

⁴² Ver fojas 317 del expediente inspectivo

⁴³ Ver fojas 320 del expediente inspectivo

⁴⁴ Ver fojas 322 del expediente inspectivo

⁴⁵ Ver fojas 327 del expediente inspectivo

⁴⁶ Ver fojas 328 y 330 del expediente inspectivo

⁴⁷ Ver fojas 341 del expediente inspectivo

⁴⁸ Ver fs. 79 a 82 del expediente inspectivo

⁴⁹ Ver fs. 331-332 del expediente inspectivo



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 128-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 6.35** Otro documento trascendental es la carta notarial del 31 de marzo de 2015⁵⁰, mediante la cual se le comunica al trabajador que se presente el 06 de abril de 2015, para asignarle las labores que debe efectuar, tales como el archivo cronológico de los registros de producción obtenidos por cada turno, además se le indica que documentación debe ser ordenada y documentada eficientemente para posibles fiscalizaciones y/o auditorias y otras funciones que se le puedan delegar con ocasión de la gestión de trabajo diario. El trabajador deja constancia que recibe la carta, sin perjuicio de las acciones legales que han sido interpuestas contra la Corporación Lindley S.A.
- 6.36** El Informe Psicológico⁵¹, concluye que el Sr. Cossio tiende a una personalidad impulsiva, por lo cual le cuesta mantener el control de sus emociones. De igual manera tiende a una personalidad ansiosa, lo que puede ocasionar que en situaciones tensas se agudice el dolor en la región afectada, que es su principal problema de salud. Recomendado interconsulta psiquiátrica, terapia cognitivo conductual, para el manejo de la sintomatología ansiosa, adecuado proyecto de vida y soporte familiar.
- 6.37** Corresponde señalar que la carta⁵² de fecha 10 de agosto de 2010, la impugnante cita al trabajador para que sea sometido a una evaluación médica en la clínica Good Hope el 12 de agosto de 2010, debiendo presentarse a las oficinas de Capital Humano a fin de que concurra a dicha cita con la asistente social, en caso que se negara a concurrir, se entiende que está en condiciones de realizar todas las actividades propias y complementarias y afines de operario de producción. En ese mismo sentido, las cartas⁵³ del 29 de octubre de 2010, del 15 de diciembre de 2010⁵⁴, y memorándum⁵⁵, del 07 de enero de 2011, citándolo para los exámenes correspondientes para que se le pueda asignar un adecuado puesto de trabajo, a fin de proteger su salud.
- 6.38** Asimismo, las cartas notariales del 09, 12 de agosto, 09 de noviembre de 2011⁵⁶, 19 de noviembre de 2013⁵⁷ se le otorga licencia con goce de haber a fin de que se adopte las medidas correspondientes.

⁵⁰ Ver fs. 356 del expediente inspectivo

⁵¹ Ver fojas 377 del expediente inspectivo

⁵² Ver fojas 396 del expediente inspectivo

⁵³ Ver fojas 397 del expediente inspectivo

⁵⁴ Ver fojas 398 del expediente inspectivo

⁵⁵ Ver fojas 400 del expediente inspectivo

⁵⁶ Ver fs. 401-404 del expediente inspectivo

⁵⁷ Ver fs. 405 del expediente inspectivo



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 128-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 6.39** Respecto de la carta⁵⁸ del 30 de abril de 2015, recibida el 04.05.2015, cursada por la inspeccionada al trabajador a fin de que realice los tramites respectivos para la validación de sus certificados médicos particulares, para que en el plazo de 48 horas cumpla con lo solicitado, en caso de incumplimiento y la empresa no pueda recuperar los subsidios, estos días le serán descontados de sus remuneraciones.
- 6.40** Mediante carta notarial de fecha 16 de junio de 2015⁵⁹ la impugnante hace las aclaraciones respectivas al trabajador Sr. Cossio a fin de que reinicie sus labores, haciéndole saber que durante su enfermedad se le ha concedido las licencias para la atención de su salud, así como también se le comunica que para cada permiso por enfermedad deberá usar las papeletas de permiso de acuerdo al Reglamento Interno de Trabajo. Finalmente le comunican que tiene expedito la póliza de su seguro de riesgo complementario y el de EPS para su atención médica.
- 6.41** Posteriormente las cartas notariales cursadas entre la impugnante y el trabajador se repiten y que básicamente contienen los citatorios para que se realicen los exámenes médicos a fin de que se le asigne actividades acordes a las restricciones de salud, así como los descansos médicos, tal como se evidencia de fojas 497 a 566 del expediente inspectivo. Donde claramente se demuestra y acredita la negativa del trabajador a efectos de que pueda realizarse los exámenes médicos que sirvan como referente para que se determine las actividades que debe realizar el trabajador de acuerdo a las recomendaciones médicas, en prevención de su salud.
- 6.42** Asimismo, al trabajador se le impuso la medida disciplinaria de suspensión sin goce de haber por un (01) día, del 30 de marzo de 2015⁶⁰, que se hará efectivo el 07 de abril de 2015, por no haber concurrido a las oficinas administrativas a fin de coordinar la fecha de reincorporación física en la empresa y regularizar los documentos laborales como las boletas de pago y por no recibir la papeleta de vacaciones a efectivizarse entre el 01 al 30 de marzo de 2015. A ello se auna su actitud desafiante frente a los representantes de la impugnante, su ingreso al las instalaciones del cuarto piso, a pesar de que había afirmado que no podía subir gradas, por lo que se le exhorta a comportarse adecuadamente. Todo ello concluye posteriormente con el cese del trabajador por medida disciplinaria, ocurrido el 19 de mayo de 2017.
- 6.43** Frente al despido ,el trabajador presentó demanda judicial, signada con el Expediente N° 14116-2017-0-1801-JR-LA-01, contra la impugnante, sobre nulidad de despido y

⁵⁸ Ver fs. 410 del expediente inspectivo

⁵⁹ Ver fs. 496 del expediente inspectivo

⁶⁰ Ver fs. 567 del expediente inspectivo



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 128-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

subordinadamente indemnización por despido arbitrario, la misma que ha concluído, con sentencia de fecha 25 de enero de 2019, declarando la demanda infundada por improbada, sentencia que fue confirmada por la sentencia de vista de fecha 30 de enero de 2020, tal como se evidencia del CEJ del Poder Judicial.⁶¹

- 6.44** Dentro de este contexto, cabe precisar que el argumento de la Resolución de Intendencia para imponer la sanción se sustenta en que se habría otorgado licencia con goce de haber de manera unilateral y que no se le ha permitido ejercer sus funciones como Operario de Producción; sin embargo, rebatimos los mismos, en virtud de los medios probatorios precitados, la doctrina y la jurisprudencia invocada donde se demuestra que por la conducta obstruccionista del propio trabajador no se ha logrado su reincorporación efectiva; por el contrario, solo ha conseguido desvincularse de la inspeccionada, supuestos que no configuran perjuicio a la dignidad del trabajador, ni al derecho del trabajo.
- 6.45** De todo lo expuesto anteriormente y de acuerdo a los medios probatorios descritos, esta Sala llega a la conclusión de que la impugnante ha demostrado que no ha cometido actos de hostilización, por lo tanto, el recurso de revisión debe ser amparado.

POR TANTO

Por las consideraciones expuestas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley N° 29981 – Ley que crea la SUNAFIL, el artículo 41 de la Ley N° 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo, los artículos 15 y 17 del Reglamento de Organización y Funciones de la Sunafil, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR y sus modificatorias, y los artículos 2, 3 y 17 del 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 CORPORACIÓN LINDLEY S.A., en contra la Resolución de Intendencia N° 726-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 12 de mayo de 2021, emitida por la Intendencia de Lima Metropolitana, dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente N° 119-2016-SUNAFIL/ILM/SIRE3, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

⁶¹ file:///C:/Users/ISABEL/Downloads/res_2017141160182905000425531.pdf



Tribunal de Fiscalización Laboral
Primera Sala

Resolución N° 128-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

SEGUNDO.- REVOCAR la Resolución de Intendencia N° 726-2021-SUNAFIL/LM, en todos sus extremos, dejando sin efecto la multa impuesta en la Resolución de Sub Intendencia de Resolución N° 003-2017-SUNAFIL/ILM/SIRE3.

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

CUARTO.- Notificar la presente resolución a CORPORACIÓN LINDLEY S.A. y a la Intendencia de Lima Metropolitana, para sus efectos y fines pertinentes.

QUINTO.- Remitir los actuados a la Intendencia de Lima Metropolitana.

SEXTO.- 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

Documento firmado digitalmente
Luis Erwin Mendoza Legoas
Presidente
Tribunal de Fiscalización Laboral

Documento firmado digitalmente
Desirée Bianca Orsini Wisotzki
Vocal
Tribunal de Fiscalización Laboral

Documento firmado digitalmente
Luz Imelda Pacheco Zerga
Vocal
Tribunal de Fiscalización Laboral