



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 0030-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR	:	4031-2020-SUNAFIL/ILM
PROCEDENCIA	:	INTENDENCIA DE LIMA METROPOLITANA
IMPUGNANTE	:	INVERSIONES MASTER GAME S.A.C.
ACTO IMPUGNADO	:	RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 860-2022-SUNAFIL/ILM
MATERIA	:	RELACIONES LABORALES

Sumilla: Se declara **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por INVERSIONES MASTER GAME S.A.C., en contra de la Resolución de Intendencia N° 860-2022-SUNAFIL/ILM, de fecha 25 de mayo de 2022.

Lima, 17 de enero de 2025

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por INVERSIONES MASTER GAME S.A.C. (en adelante **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 860-2022-SUNAFIL/ILM, de fecha 25 de mayo 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° 24946-2019-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral¹ en materia de relaciones laborales, que culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 4693-2019-SUNAFIL/ILM (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de seis (06) infracciones a la normativa sociolaboral.

1.2 Que, mediante Imputación de cargos N° 2374-2020-SUNAFIL/AI2, de fecha 23 de noviembre de 2020, notificado el 06 de enero de 2021, se dio inicio a la etapa instructiva, remitiéndose el Acta de Infracción y otorgándose un plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de los descargos, de conformidad con lo señalado en el literal e) del numeral 53.2 del artículo 53 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo – Decreto Supremo N° 019-2006-TR (en adelante, el **RLGIT**).

¹ Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Hostigamiento y actos de hostilidad (Submaterias: Hostigamiento sexual).

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° 1572-2021-SUNAFIL/ILM/AI2, de fecha 02 de julio de 2021 (en adelante, el **informe final**), que determinó la existencia de las conductas infractoras imputadas a la impugnante, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador. Por lo cual procedió a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub-Intendencia de Resolución de la Intendencia de Lima Metropolitana, la cual mediante Resolución de Sub-Intendencia N° 947-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE5, de fecha 04 de octubre de 2021, notificada el 06 de octubre de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/ 44,436.00, por haber incurrido en las siguientes infracciones:

- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar haber puesto a disposición los canales de atención, médica, física y psicológica o derivar a los servicios públicos o privados de salud, en caso de no contar con los mismos, tipificada en el numeral 25.25 del artículo 25 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 9,450.00.
- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por vulnerar el debido proceso durante todo el procedimiento de investigación para ambas partes, tipificada en el numeral 25.15 del artículo 25 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 9,450.00.
- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar correr traslado del informe a ambas partes para sus alegatos, no acreditar cumplir con los plazos para emitir la decisión final y no acreditar imponer una sanción, en caso de no contar con los mismos, tipificada en el numeral 25.26 del artículo 25 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 9,450.00.
- Una (01) infracción **LEVE** en materia de relaciones laborales, por no cumplir con la obligación de comunicar al MTPE la recepción de la denuncia y las medidas de protección otorgadas, tipificada en el numeral 23.10 del artículo 23 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 966.00.
- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar adoptar las medidas necesarias para prevenir o cesar los actos de hostilidad en el centro de trabajo, tipificada en el numeral 25.15 del artículo 25 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 9,450.00.
- Una (01) infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar realizar la capacitación anual especializada para el área de Recursos Humanos, Comité de intervención y demás, tipificada en el numeral 24.22 del artículo 24 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 5,670.00.

1.4 Con fecha 27 de octubre de 2021, la impugnante interpuso recurso de reconsideración contra la Resolución de Sub-Intendencia N° 947-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE5, y mediante Resolución de Sub-Intendencia N° 27-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE5², de fecha 05 de enero de 2022, se declaró infundado el referido recurso.

² Notificada el 07 de enero de 2022, conforme consta a folios 92 del expediente sancionador.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 0030-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 1.5** Con fecha 26 de enero de 2022, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub-Intendencia N° 27-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE5, argumentando lo siguiente:
- i. Vulneración del principio de legalidad, pues, indica que presentó una declaración jurada de un miembro del comité de intervención, la cual posee veracidad. Añade que no conoce el cargo de entrega para los descargos.
 - ii. Indica que la infracción referida al correr traslado se encuentra ligado al debido proceso, por lo que, se afecta el principio de tipicidad.
 - iii. Añade que no se han pronunciado sobre la comunicación al Ministerio de Trabajo, lo cual afecta su derecho de petición.
 - iv. De las medidas para prevenir en el centro de labores, afirma que ha colocado afiches y anuncios, así como el cargo de inducción sobre prevención del hostigamiento sexual.
 - v. Añade que ha cumplido con las capacitaciones en fechas 02 de setiembre y 4 de noviembre de 219, por lo que no corresponde sanción.
 - vi. De acuerdo con la primera disposición complementaria transitoria del reglamento de la Ley N° 27942, se encuentra exenta para la implementación del hostigamiento sexual.
- 1.6** Mediante Resolución de Intendencia N° 860-2022-SUNAFIL/ILM, de fecha 25 de mayo de 2022³, la Intendencia de Lima Metropolitana infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, por considerar los siguientes puntos:
- i. Refiere que la autoridad sancionadora, ha evaluado los documentos presentados.
 - ii. Del acta de las conclusiones del comité de intervención contra el estudiante sexual que fue dirigida al denunciado, no se advierte la existencia de un documento relacionado a la víctima de hostigamiento sexual a fin de que pueda presentar sus descargos.
 - iii. De la fotografía panorámica, no aprecia una fecha determinada ni ha presentado documento que acredite ello, por lo que su sola manifestación carece de sustento probatorio.
 - iv. Sobre el cargo de inducción y registro de charla solo presenta una capacitación respecto del comité, pero no se advierte que haya existido una capacitación al denunciado, denunciante y jefe de recursos humanos.
 - v. Por tanto, considera, que la primera instancia ha motivado de forma debida las sanciones impuestas a la inspeccionada.

³ Notificada a la impugnante el 27 de mayo de 2022, véase folio 105 del expediente sancionador.

- 1.7** Con fecha 15 de junio de 2022, la impugnante presentó ante la Intendencia de Lima Metropolitana el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 860-2022-SUNAFIL/ILM.
- 1.8** La Intendencia de Lima Metropolitana admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorandum-000665-2023-SUNAFIL/ILM, recibido el 27 de marzo de 2023 por el Tribunal de Fiscalización Laboral.

II. DE LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

- 2.1** Mediante el artículo 1 de la Ley N° 29981⁴, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, **SUNAFIL**), disponiéndose en el artículo 7 de la misma Ley que, para el cumplimiento de sus fines, la SUNAFIL contará dentro de su estructura orgánica con un Tribunal de Fiscalización Laboral.
- 2.2** Asimismo, de conformidad con el artículo 15 de la Ley N° 29981⁵, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo⁶ (en adelante, **LGIT**), el artículo 15 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR⁷, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR⁸ (en adelante, **el Reglamento del Tribunal**), el Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia

⁴ "Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales
Artículo 1. Creación y finalidad

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

⁵"Ley N° 29981, 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."

⁶ "Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo
Artículo 41.- Atribución de competencias sancionadoras
(...)

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

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

⁷"Decreto Supremo N° 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."

⁸"Decreto Supremo N° 004-2017-TR. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral
Artículo 2.- Sobre el Tribunal

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

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

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



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 0030-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

técnica para resolver con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión, constituyéndose en última instancia administrativa.

III. DEL RECURSO DE REVISIÓN

- 3.1** El artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, **TUO de la LPAG**), establece que frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede la contradicción en la vía administrativa mediante recursos impugnativos, identificándose dentro de éstos al recurso de revisión, entre otros. A diferencia de los otros recursos establecidos en dicha Ley, para su interposición, el legislador debe de otorgarle esta facultad al administrado mediante una ley o decreto legislativo específico, siéndole aplicable los términos generales para los recursos impugnativos, esto es, que el término de su interposición y el plazo para su resolución -en días hábiles- es de quince (15) y treinta (30) días, respectivamente.
- 3.2** Así, el artículo 49 de la LGIT, modificado por el Decreto Legislativo N° 1499, define al recurso de revisión como un recurso administrativo del procedimiento administrativo sancionador con carácter excepcional, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos de que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral, estableciéndose en el artículo 55 del RLGIT, modificado por el Decreto Supremo N° 016-2017-TR, que los requisitos de admisibilidad y procedencia se desarrollarían en el Reglamento del Tribunal.
- 3.3** El Reglamento del Tribunal establece que la finalidad del recurso de revisión es “la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral al caso concreto y la uniformidad de los pronunciamientos del Sistema. Se sustenta en la inaplicación, así como en la aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral, o en el apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal. El recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema que no son de competencia nacional, que sancionan las infracciones muy graves previstas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus normas modificatorias”⁹.
- 3.4** En ese sentido, es el mismo reglamento el que delimita la competencia del Tribunal a las infracciones muy graves previstas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus normas modificatorias, estableciéndose en el artículo 17 del Reglamento del Tribunal que se encuentra facultado

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

para rectificar, integrar, excluir e interpretar la resolución emitida por la segunda instancia administrativa, debiendo motivar la realización de cualquiera de las acciones antes descritas.

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

IV. DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN POR PARTE DE INVERSIONES MASTER GAME S.A.C.

- 4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que INVERSIONES MASTER GAME S.A.C. presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 860-2022-SUNAFIL/ILM, que confirmó la sanción impuesta de S/ 44,436.00 por la comisión, entre otras, de cuatro (04) infracciones MUY GRAVES en materia de relaciones laborales, tipificadas en los numerales 25.15, 25.25 y 25.26 del artículo 25 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del día hábil siguiente de la notificación de la citada resolución; el 30 de mayo 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 INVERSIONES MASTER GAME S.A.C.

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 15 de junio de 2022, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 860-2022-SUNAFIL/ILM, señalando los siguientes alegatos:

- i.** Afectación al principio de legalidad, debido proceso y concurso de infracciones, pues, alega que no correr traslado, así como no comunicar los canales de atención y no adoptar medidas de prevención constituyen conductas concurrentes, por lo que se afecta el principio de non bis in idem.
- ii.** Se ha desconocido lo manifestado por el extrabajador, respecto a que su representada le otorgó 5 días para sus descargos.
- iii.** Indica que, si traslado el informe, siendo que la norma no le exige una formalidad, lo cual afecta el principio del debido proceso y verdad material, e indica que la no renovación del contrato del extrabajador, contrario a lo señalado por la instancia de mérito, constituye una sanción. En tal sentido, el comité de intervención actuó con independencia.
- iv.** Sobre adoptar medidas necesarias para prevenir los actos de hostigamiento sexual, no se precisa cuáles serían dichas medidas. Siendo que cumplió con colocar en el periódico mural en agosto de 2019 y en el cargo de inducción acciones sobre prevención del hostigamiento sexual al denunciado el 02 de enero de 2019.
- v.** No se observó lo dispuesto en el tercer párrafo de la primera disposición complementaria transitoria del reglamento de la Ley N° 27942.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 0030-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Sobre las infracciones grave y leve:

- 6.1** En ese sentido, debe observarse 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."

- 6.2** 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.
- 6.3** 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" (énfasis añadido).

- 6.4** 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 han producido alguno de los supuestos previstos en el artículo 14 del reglamento citado en el numeral precedente. Por lo expuesto, no corresponde emitir pronunciamiento sobre alegatos efectuados por la impugnante vinculados a la infracción leve, tipificado por las instancias previas, pues no forman parte de la competencia de este tribunal.

Sobre la supuesta vulneración al debido procedimiento y deber de motivación

- 6.5** Como parte de los alegatos del recurso de revisión, esta Sala ha identificado que la impugnante cuestiona en una presunta vulneración al deber de motivación, derecho a la prueba y debido procedimiento¹⁰, así como al derecho de defensa. Por ende, corresponde en primer término, emitir pronunciamiento sobre esta causal, dado los efectos nulificantes que posee en caso de advertirse su inobservancia en el presente procedimiento administrativo.
- 6.6** Por su parte, el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG precisa, como integrante del principio del derecho al debido procedimiento administrativo, el “obtener una decisión motivada, fundada en derecho”. El principio al debido procedimiento tiene como uno de los elementos esenciales que rigen el ejercicio de la potestad sancionadora administrativa¹¹, el atribuir a la autoridad que emite el acto administrativo la obligación de sujetarse al procedimiento establecido y a respetar las garantías consustanciales a todo procedimiento administrativo, dentro del cual se encuentra el deber de motivación de los actos administrativos.
- 6.7** En tal sentido y atendiendo a las razones expuestas, resulta erróneo la afirmación de la recurrente, cuando señala que se afectó su derecho de defensa y motivación en los términos señalados por la administrada, pues, no se ha demostrado que la autoridad administrativa le haya impedido u obstaculizado a la inspeccionada a presentar sus descargos y/o medios de prueba, en consecuencia, se debe desestimar todos los argumentos dirigidos a cuestionar este extremo.
- 6.8** Debe señalarse que, conforme con el fundamento jurídico 4 de la Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional del 8 de febrero de 2022 (expediente 349-2021-PA7TC), toda decisión judicial debe cumplir con cuatro requisitos para que cumpla con el deber de motivación, lo que lleva a contemplarlas en su extensibilidad al ámbito administrativo del presente expediente: 1) coherencia interna, para comprobar que lo decidido se deriva de premisas establecidas por el órgano resolutorio en su fundamentación; 2) justificación de las premisas externas, que aluden al respaldo probatorio de los hechos y sobre el derecho considerado por el órgano al resolver; 3) la suficiencia, que refiere a que se hayan expuesto razones que sustenten lo decidido en función de los problemas relevantes determinados y necesarios para la resolución del caso; y 4) la congruencia, como elemento que permite establecer si las razones especiales requeridas para adoptar determinada decisión se encuentran recogidas en la resolución en concreto.
- 6.9** Del examen efectuado, no se advierte vulneración genérica por ausencia de motivación, ni al debido procedimiento; por tanto, no cabe acoger los argumentos expuestos en este extremo, debiendo ser desestimado; sin perjuicio de examinarse la motivación específica respecto del reproche administrativo, calificados como infracciones muy graves, falta imputada al administrado.

¹⁰ **“Principio del debido procedimiento.** - Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas (...)” (énfasis añadido).

¹¹ Cfr. numeral 2 del artículo 248 del TUO de la LPAG.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 0030-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

6.10 Debiéndose precisar que la valoración distinta de los hechos constatados y del análisis del RLGIT, que pueda realizar esta Sala, no desvirtúa la legalidad ni la validez de las decisiones de las instancias anteriores, conforme lo dispone el segundo párrafo del numeral 6.3 del artículo 6¹² del TUO de la LPAG, pues, la apreciación distinta de este Tribunal sobre los hechos o aplicación del derecho del caso en revisión, no implica que se haya producido la afectación al debido procedimiento de la impugnante.

Sobre la prevención y sanción del hostigamiento sexual

6.11 De los actuados se verifica que, se imputa a la impugnante la comisión de diversas infracciones vinculadas con actos de hostigamiento sexual. Sobre el particular, el artículo 1¹³ de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (en adelante, **LPSHS**), tiene por objeto prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia. Asimismo, en su artículo 4 define al Hostigamiento Sexual como: “(...) una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole”.

6.12 Mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, se aprobó el Reglamento de la Ley N° 27942 (en adelante, **RLPSHS**), cuyo objeto es desarrollar las normas generales y específicas para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual. Es por ello que, el artículo 13 de la citada norma dispone que, el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual tiene por finalidad proteger a la víctima durante todo el desarrollo del mismo y sancionar a la persona que realiza actos de hostigamiento sexual, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, celeridad y eficaz.

6.13 De acuerdo al numeral 29.1 del artículo 29 del RLPSHS, “El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el sector privado se inicia de parte, a pedido de la víctima o de un tercero, o de oficio cuando la institución conoce por cualquier medio los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual, bajo responsabilidad. La queja o denuncia puede ser presentada de forma verbal o escrita, ante la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces. Si el/la empleador/a toma conocimiento por

¹² TUO de la LPAG: Artículo 6: Motivación del acto administrativo (...) “6.3 No constituye causal de nulidad el hecho de que el superior jerárquico de la autoridad que emitió el acto que se impugna tenga una apreciación distinta respecto de la valoración de los medios probatorios o de la aplicación o interpretación del derecho contenida en dicho acto. Dicha apreciación distinta debe conducir a estimar parcial o totalmente el recurso presentado contra el acto impugnado” (énfasis agregado).

¹³ “Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, “Artículo 1.- Del objeto de la Ley La presente Ley tiene el objeto de prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación. Igualmente, cuando se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo.”

otras vías de actos que posiblemente constituyan una situación de hostigamiento sexual, también está obligado/a poner los hechos en conocimiento de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces en un plazo no mayor de un (1) día hábil de conocidos. **La Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, pone a disposición de la víctima los canales de atención médica y psicológica,** según lo establecido en el numeral 17.1 del artículo 17 del presente Reglamento”.

6.14 Asimismo, el numeral 29.4 del artículo 29 del mismo cuerpo normativo, establece que en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia, la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, corre traslado al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual para el inicio de la investigación. El comité durante la investigación debe observar las reglas contempladas en el artículo 19 de la norma señalada.

6.15 Sobre la aplicación de la tercera disposición complementaria transitoria del RLPSHS, aprobado por el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, publicada el 22 de julio de 2019, se debe indicar que, esta dispone:

“Tercera: Los procedimientos por hostigamiento sexual que se encuentren en curso se rigen por las normas procedimentales vigentes al momento en que se interpuso la denuncia.”

6.16 De acuerdo con la “Queja por Hostigamiento sexual laboral” suscrita por la trabajadora afectada, tiene por fecha 04 de setiembre de 2019 (fundamento 4.6 del Acta de Infracción), es decir, cuando ya había sido emitida el RLPSHS, aprobado por el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, por lo que no resulta de aplicación lo señalado en la cláusula tercera que invoca la recurrente en su recurso; en consecuencia, debe desestimarse todos los alegatos dirigidos a cuestionar este extremo, al haberse aplicado debidamente el RLPSHS, aprobado por el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

6.17 Sobre numeral 25.25 del artículo 25 del RLGIT: Dicho dispositivo normativo dispone: “25.25 No otorgar u otorgar de forma inoportuna las medidas de protección previstas en el numeral 29.2 del artículo 29 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción el Hostigamiento Sexual, así como el incumplimiento de la obligación prevista en el numeral 17.1 del artículo 17 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción el Hostigamiento Sexual”.

6.18 En el presente caso, los inspectores comisionados determinaron que la impugnante incumplió con la obligación prevista en el numeral 17.1 del artículo 17 del RLPSHS, debido a que no acreditó, derivar su atención a los establecimientos de salud públicos o privados a los que pueda acudir la persona hostigada.

6.19 Al respecto, el numeral 17.1 del artículo 17 del RLPSHS, modificado por el Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP, publicado el 26 de julio de 2021, establece:

“Artículo 17.- Atención médica y psicológica

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



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 0030-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

puestos a su disposición, lo hace constar con su firma o firma electrónica y huella en el documento, utilizando formatos físicos como virtuales.

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

- 6.20** En atención a lo señalado, compartimos la tesis desarrollada por las instancias previas, referente al carácter insubsanable de la referida infracción, pues sus efectos se materializan al no cumplir, en el plazo establecido por la norma antes citada, con poner a disposición de la persona hostigada los servicios señalados o derivarla a un establecimiento de salud, efectos que no puede ser revertido, pues el daño ya se generó. En ese entendido, no correspondería requerir a las inspeccionada que adopten acciones posteriores a la detección de la referida infracción, a fin de enmendar su conducta, pues esta no puede ser subsanada.
- 6.21** El numeral 4.6 de los hechos constatados en el Acta de Infracción que, la impugnante no cumplió con el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual conforme lo establece el RLPSHS, ya que se limitó a:

Figura N° 01

<p><u>DECLARACIÓN JURADA DE OFRECIMIENTO DE CANALES DE ATENCION</u></p> <p>Yo, BEBELU BERNARDO SANTOS identificada con DNI N° [REDACTED] señalando domicilio para estos efectos en [REDACTED] distrito de Lince, Provincia y Departamento de Lima, declaro bajo juramento lo siguiente:</p> <p>Que con fecha 05 de Setiembre de 2019, por encargo de Área de Recursos Humanos y en mi calidad de miembro representante del empleador frente al Comité de Intervención, en forma personal converse con la Colaboradora Clemencia Ximena Álvarez Paredes, a efectos de ofrecerle los canales de atención, médica, física y mental o psicológica ante alguna institución privada o pública de su elección o preferencia o alguna que pudiéramos sugerirle, pero la misma que fue rechazada, señalando la trabajadora que ella estaba actuando por su cuenta.</p> <p>Acto posterior ante el Comité de Intervención con fecha 09 de Setiembre de 2019, pudimos tomar conocimiento que la trabajadora había sido evaluada por un psicólogo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo con fecha 02 de Setiembre de 2019, la cual nos fue adjuntada en copia simple.</p> <p>Ratifico la veracidad de lo declarado, sometiéndome, de no ser así, a las correspondientes acciones administrativas y de Ley.</p> <p style="text-align: right;">Lima, 13 de noviembre de 2019</p>
--

- 6.22** En ese entendido, el sentido de la norma es claro, en cuanto dispone que el órgano que recibe la queja o denuncia debe poner a disposición de la persona hostigada los canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuente para el cuidado de su salud integral. Así, de no cumplir con lo señalado, en el plazo que la norma establece, se configuraría la infracción prevista en el numeral 25.25 del Artículo 25° del RLGIT, modificado por la Única Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.
- 6.23** Cabe señalar que la referida norma, permite que la persona hostigada opte por aceptar o renunciar a los referidos servicios, debiendo para dicho fin, constar en el “acta de lectura de derechos” debidamente refrendada por la persona hostigada (firma y huella). Sin embargo, de la declaración jurada presentada solo se aprecia la manifestación unilateral de Don Bebelu Bernardo Santos, quien por encargo de recursos humanos habría comunicado a la trabajadora afectada de dichos canales; empero, no obra la renuncia expresa de esta a recibir los mismos, ni que conste su huella y firma o firma electrónica, de acuerdo con la exigencia normativa contenida en el numeral 17.1 del artículo 17 del RLPSHS.
- 6.24** Así, se evidencia que lo constatado por la inspección de trabajo tiene sustento fáctico, es decir, se ha probado en las actuaciones de investigación que la administrada ha incumplido con lo dispuesto en el numeral 17.1 del artículo 17 del RLPSHS, incurriendo en una infracción muy grave en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.25 del artículo 25 del RLGIT; por ende, corresponde desestimar todos los alegatos dirigidos a cuestionar este extremo.
- 6.25 Sobre el numeral 25.15 del artículo 25 del RLGIT:** Este dispositivo normativo, prescribe: " 25.15 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."
- 6.26** Si bien toda relación laboral supone para el trabajador el cumplimiento de obligaciones y para el empleador, el derecho a normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes y sancionar la falta de acatamiento de las mismas, lo cual es traducido como el poder de dirección; empero, éste como cualquier otro derecho no es absoluto y arbitrario, sino que debe practicarse de acuerdo a ciertos parámetros, los cuales son: a) la sujeción a la ley (la Constitución, normas jurídicas y reglamentarias) y el b) principio de razonabilidad que lo limita de tomar decisiones arbitrarias. Se trata, por tanto, de la comparación de dos intensidades o grados en la afectación de un derecho fundamental y de la legitimidad de la medida acatada en uso del poder de dirección. De esta manera, se advierte que todo acto de hostilidad implica un uso desmedido de la facultad de dirección, al cual se encuentra sujeto el trabajador, por la relación de subordinación-dependencia existente en el contrato laboral.
- 6.27** 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:

“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

¹⁴ Casación Laboral N° 25294-2018 LIMA NORTE.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 0030-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

o ius variandi por parte del empleador no se ha sujetado a los límites que impone el principio de razonabilidad, sino que por el contrario haciendo uso abusivo del mismo menoscaban y denigran los derechos fundamentales de los trabajadores; lo que justifica la necesidad de exigir la acreditación de dicha” (énfasis añadido).

6.28 A propósito del concepto de razonabilidad, el Tribunal Constitucional lo ha definido como sigue¹⁵:

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

6.29 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, de ser el caso.

6.30 En ese contexto, de acuerdo con lo desarrollado por este Tribunal en la Resolución N° 1020-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, el RLGIT establece en el numeral 25.15 de su artículo 25, como una infracción muy grave la falta de adopción de medidas que busquen prevenir o cesar los actos de hostilidad, así como cualquier otro que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales; conducta que es pasible de sanción económica. Así, el tipo infractor contiene dos tipos infractores:

- i) La no adopción de medidas necesarias orientadas a la prevención, esto es, *ex ante* de la configuración de 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;
- ii) La no adopción de medidas necesarias para el cese, esto es, *ex post* de la configuración de 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.

6.31 Así, se sanciona la conducta referida a no adoptar medidas 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, como, por ejemplo, la ausencia de una política de prevención o capacitación, sobre el particular, para sus trabajadores y personal que se encuentran en sus instalaciones, entre otros; mientras que el segundo supuesto, sanciona

¹⁵ Véase la sentencia recaída en el expediente 2235-2004-AA/TC, FJ. 6, segundo párrafo.

la conducta omisiva por parte del sujeto inspeccionado que luego de conocer los actos de hostilidad alegados por el trabajador (a) afectado (a), no despliega ninguna acción o medida para su cese.

6.32 Dentro de este contexto normativo, jurisprudencial y doctrinal analizaremos los actos de hostilización atribuidos a la impugnante. Para ello, recurriremos a lo actuado en sede inspectiva y en el procedimiento sancionador, a efectos de determinar las imputaciones.

6.33 En el presente caso, en el numeral 4.7 del Acta de Infracción se imputa el hecho: “(...) si bien el Comité inició el procedimiento de investigación al día siguiente de presentada la queja (...), es cierto también que, es con fecha 09 -09-2019 que notifica al trabajador denunciado a efectos realice sus descargos, no establecido un plazo para realizar los mismos, señalando de manera vaga y genérica que dichos descargos los realice “en el más breve plazo”, lo cual vulnera el principio de debido proceso(...) recién con fecha 21-09-2019 el inspeccionado emite una “Directiva de procedimiento general de investigación y sanción del hostigamiento sexual” (...) incluyendo también la posibilidad de que la presunta víctima pueda absolver los descargos del presunto hostigador (...) fecha posterior ha iniciado el procedimiento de sanción (...)”

6.34 Del contenido del Acta de Infracción y el numeral 31 al 35, se aprecia que lo que **se imputa** consiste en **“El sujeto inspeccionado vulnera el principio del debido procedimiento durante todo el procedimiento de investigación para ambas partes”**, es decir, que lo que sanciona es el no haber corrido traslado al trabajador denunciado y a la trabajadora afectada los actuados por parte del Comité a cargo del procedimiento de investigación de actos de hostigamiento sexual; sin embargo, este supuesto de hecho se encuentra sancionado en el numeral 25.26 del artículo 25 del RLGIT y no en el numeral 25.15 del mismo cuerpo normativo, como erróneamente lo ha sostenido el órgano a cargo del procedimiento sancionador.

6.35 En tal sentido, se verifica una afectación al principio de tipicidad contenido en el TUO de la LPAG, por lo que, en este extremo corresponde acoger los argumentos de la recurrente dirigidos a cuestionar esta imputación y, en consecuencia, dejar sin efecto la sanción impuesta por vulnerar el debido procedo durante todo el procedimiento de investigación, tipificado en el numeral 25.15 del artículo 25 del RLGIT. Complementariamente, se debe precisar, en virtud del numeral 6.3 del artículo 6 del TUO de la LPAG, que no constituye causal de nulidad la apreciación distinta de la valoración de los medios probatorios y de la aplicación del derecho por parte de las instancias anteriores en el presente caso.

6.36 Sobre la imputación **“no adoptar las medidas necesarias para prevenir actos de hostigamiento sexual dentro del centro de trabajo” – numeral 25.15 del artículo 25 del RLGIT**: El órgano sancionador y la inspección de trabajo se sustenta en el numeral 4.10 del Acta de Infracción, el cual indica:

“4.10. (...) a pesar de haberle solicitado (...) acreditar haber adoptado las medidas necesarias para prevenir los actos de hostigamiento sexual en su centro de trabajo (...) durante la comparecencia de fecha 09-11-2019, la apoderada del representante legal del sujeto inspeccionado manifestó (...) “no se realizó ninguna capacitación u otra información adicional al personal sobre el tema de hostigamiento sexual, es a raíz de la denuncia de la recurrente que hacen las capacitaciones (...)”.

6.37 La impugnante refiere que no se ha establecido qué medidas debía realizar para cumplir con la exigencia legal sobre prevención; sin embargo, por propia declaración de su



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 0030-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

apoderada de su representante legal, se ha determinado con suficiencia que *ex ante* de los hechos denunciados la administrada no realizó acción alguna dirigida a prevenir dichos comportamientos, es decir, la ocurrencia de actos de hostigamiento sexual, pese a que se encontraba en la obligación de implementar medidas de prevención para tal fin, por ser un mandato contenido en una norma de orden público, supuesto que no ha cumplido la impugnante, incurriendo en la infracción imputada, tipificada en el numeral 25.15 del artículo 25 del RLGIT. Por lo que, no corresponde amparar los argumentos en dicho extremo, confirmándose dicha infracción.

6.38 Cabe recordar que la inspección del trabajo, “es el servicio público que se encarga permanentemente de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de -seguridad y salud en el trabajo, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias; así como, de conciliar administrativamente en las materias que correspondan, y teniendo en cuenta el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo”¹⁶.

6.39 En tal sentido, las acciones adoptadas por el inspector comisionado en mérito a la orden de inspección aperturada por la denuncia presentada por la trabajadora afectada, se orientaron a verificar el cumplimiento de las normas del ordenamiento sociolaboral, teniendo como materia los actos de hostigamiento. Por lo que, independientemente de lo alegado por la impugnante, se encontraba en la obligación de dar cumplimiento a la LPSHS y su reglamento. Por tanto, no corresponde acoger dicho extremo del recurso, referidos a una afectación a los principios de legalidad, tipicidad.

6.40 Sobre el numeral 25.26 del artículo 25 del RLGIT: El citado dispositivo normativo prescribe: “25.26. No cumplir con la obligación de emitir una decisión que ponga fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, en los términos previstos en el numeral 29.6 del artículo 29 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.”

6.41 Por su parte, el numeral 29.6 del artículo 29 del RLPSHS, aprobado por el Decreto Supremo N°014-2019-MIMP, prescribe lo siguiente:

“Artículo 29.- Procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el sector privado (...)

29.6 Sanción y otras medidas adicionales: La Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces emite una decisión en un plazo no mayor a diez (10) días calendario de recibido el informe. Dentro de dicho plazo, la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces traslada el informe del Comité a él/la quejado/a o denunciado/a y a

¹⁶ LGIT, artículo 1.

él/la presunto/a hostigado/a y **les otorga un plazo para que de considerarlo pertinente presenten sus alegatos**. Dicha decisión contiene, de ser el caso, la sanción a aplicar, así como otras medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

Esta decisión es informada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a su emisión.

El/la empleador/a no puede aplicar como sanción una medida que favorezca laboralmente al hostigador/a, ni considerar la medida de protección impuesta previamente como una forma de sanción"- énfasis agregado-.

6.42 Siendo que, de acuerdo con el numeral 4.8 del Acta de Infracción, no se cumplió con trasladar al denunciante y denunciado del informe final con las conclusiones de la investigación, a efectos que realicen sus alegatos. Siendo que el numeral 43 de la Resolución de Sanción N° 947-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE5, señala que no se ha emitido un informe de sanción contra el hostigador; el impugnante alega que la sanción impuesta fue la de "no renovar el contrato de trabajo" dando por concluido el vínculo laboral el 30 de setiembre de 2019.

6.43 Sin embargo, se evidencia de los actuados que la impugnante no cumplió con correr traslado tanto al denunciante y a la trabajadora afectada, sin que la recurrente haya podido desvirtuar esta imputación, esto es, correr traslado a ambas partes para que estos puedan ejercer su derecho constitucional a presentar los descargos que consideren pertinentes. Sin que el alegato referido a que la conclusión del vínculo laboral constituya una sanción que suponga la observancia de lo dispuesto en la Ley N° 27942 y su reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, conforme lo han desarrollado, debidamente las instancias de mérito, sin que el recurrente aporte nuevos o distintos elementos de convicción a lo ya evaluados por las instancias previas, a efectos de desvirtuar la imputación en este extremo. Por tanto, corresponde confirmar la infracción tipificada en el numeral 25.26 del artículo 25 del RLGIT.

De la invocación a la presunta vulneración del principio *Non bis in ídem* y concurso

6.44 Sobre el particular, el Tribunal Constitucional Peruano ha establecido en distintas resoluciones¹⁷ el contenido del principio, señalando en la resolución recaída en el expediente N° 02704-2012-PHC/TC, fundamento 3.3 "La non bis in ídem es un principio que informa la potestad sancionadora del Estado, el cual impide –en su formulación material– que una persona sea sancionada o castigada dos (o más veces) por una misma infracción cuando exista identidad de sujeto, hecho y fundamento".

6.45 Por otro lado, es preciso indicar que, de acuerdo con lo regulado en el numeral 11 del artículo 248 del TUO de la LPAG, el principio de non bis in ídem, como principio de la potestad sancionadora administrativa, señala que "No se podrán imponer sucesiva o simultáneamente una pena y una sanción administrativa por el mismo hecho en los casos en que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento. Dicha prohibición se extiende también a las sanciones administrativas, salvo la concurrencia del supuesto de continuación de infracciones a que se refiere el inciso 7".

¹⁷ Ver Sentencia del Tribunal Constitucional del 16 de abril de 2003, recaída en el Expediente N° 2050-2002-AA/TC, así como la Sentencia del Tribunal Constitucional del 24 de mayo de 2013, recaída en el Expediente N° 02704-2012- PHC/TC



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 0030-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

6.46 Con respecto al principio de non bis in ídem, Morón Urbina ha señalado, sobre la concurrencia de la triple identidad de sujetos, hechos y fundamentos para la exclusión de una segunda sanción, lo siguiente:

“La propia norma nos expresa que para la exclusión de la segunda pretensión punitiva del Estado (plasmada **en un procedimiento o sanción concurrente** o sucesiva) tiene que acreditarse que entre ella y la primera deba apreciarse una triple identidad de “sujeto, hecho y fundamento”, dado que, si no apareciera alguno de estos elementos comunes, si fuera posible jurídicamente la acumulación de acciones persecutorias en contra del administrado. Por ello, en todos los casos, los presupuestos de operatividad para la exclusión de la segunda pretensión sancionadora son tres:

- La identidad subjetiva o de persona (*eadem personae*) consistente en que **ambas pretensiones punitivas sean ejercidas contra el mismo administrado**, independientemente de cómo cada una de ellas valore su grado de participación o forma de culpabilidad imputable. No se refiere a la identidad del agraviado o sujeto pasivo (...)
- La identidad de hecho u objetiva (*eadem rea*) consiste en que **el hecho o conducta incurridas por el administrado deba ser la misma en ambas pretensiones punitivas, sin importar la calificación jurídica que las normas les asignen o el presupuesto de hecho que las normas contengan**. No es relevante el *nomen juris* o como el legislador haya denominado a la infracción o título de imputación que se les denomine, sino la perspectiva fáctica de los hechos u omisiones realizados.
- Finalmente, la identidad causal o de fundamento (*eadem causa petendi*) consiste en la identidad en ambas incriminaciones, esto es, **que exista superposición exacta entre los bienes jurídicos protegidos y los intereses tutelados por las distintas normas sancionadoras**, de suerte tal que si los bienes jurídicos que se persiguen resultan ser heterogéneos existirá diversidad de fundamento, mientras que, si son iguales, no procederá la doble punición (...)”¹⁸ (énfasis añadido).

6.47 Respecto a la vulneración alegada en el caso concreto, la impugnante alega que la imposición de las infracciones muy graves en materia de relaciones laborales, tipificadas en el numeral 25.15, 25.25 y 25.26 del artículo 25 del RLGIT, constituye una violación al principio de *non bis in ídem*, pues se impone doble sanción por un solo hecho. Al respecto, si bien el fundamento en de las tres infracciones laborales muy graves, confirmadas por este órgano resolutorio están referidos a los incumplimientos en materia laboral, son infracciones individuales, y corresponden bienes jurídicos diferenciados con supuestos de hechos distintos.

6.48 El primero referido a las medidas preventivas o cesar actos de hostilidad (numeral 25.15 del artículo 25 del RLGIT); el segundo, referido a los incumplimientos previstos en el numeral

¹⁸ MORON URBINA, Juan Carlos. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Lima: Gaceta Jurídica, 2015, p. 790.

17.1 del artículo 17 del Reglamento de la Ley N° 27942, esto es, no haber puesto a disposición a la recurrente a los canales de atención médica (numeral 25.25 del artículo 25 del RLGIT) y, el tercero, referido a no trasladar el informe a ambas partes para sus alegatos, así como no cumplir con los plazos para emitir la decisión final y no imponer una sanción (numeral 25.26 del artículo 25 del RLGIT).

6.49 Por lo tanto, no corresponde acoger lo alegado por la impugnante, tampoco se aprecia un supuesto de concurso de infracciones, pues, la configuración de cada una de las imputaciones se encuentra debidamente diferenciadas y cuya concreción se realiza de forma independiente de la otra.

6.50 Por las razones antes expuestas, se deben desestimar todos los argumentos dirigidos a cuestionar este extremo al no verificarse ninguna afectación de los numerales 248.6 y 248.11 del artículo 248 del TUO de la LPAG, en los términos alegados por la recurrente.

VII. INFORMACIÓN ADICIONAL

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

N°	Materia	Conducta infractora	Tipificación legal y clasificación
1	Relaciones Laborales	Por no acreditar haber puesto a disposición los canales de atención, médica, física y psicológica o derivar a los servicios públicos o privados de salud.	Numeral 25.25 del artículo 25 del RLGIT MUY GRAVE
2	Relaciones Laborales	Por no acreditar correr traslado del informe a ambas partes para sus alegatos, no acreditar cumplir con los plazos para emitir la decisión final y no acreditar imponer una sanción, en caso de no contar con los mismos.	Numeral 25.26 del artículo 25 del RLGIT MUY GRAVE
3	Relaciones Laborales	No cumplir con la obligación de comunicar al MTPE la recepción de la denuncia y las medidas de protección otorgadas.	Numeral 23.10 del artículo 23 del RLGIT LEVE
4	Relaciones Laborales	No acreditar adoptar las medidas necesarias para prevenir o cesar los actos de hostilidad en el centro de trabajo.	Numeral 25.15 del artículo 25 del RLGIT MUY GRAVE
5	Relaciones Laborales	No acreditar realizar la capacitación anual especializada para el área de Recursos Humanos, Comité de intervención y demás.	Numeral 24.22 del artículo 24 del RLGIT GRAVE



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 0030-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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

POR TANTO

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

SE RESUELVE:

PRIMERO. - Declarar **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por INVERSIONES MASTER GAME S.A.C., en contra de la Resolución de Intendencia N° 860-2022-SUNAFIL/ILM, emitida por la Intendencia de Lima Metropolitana dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 4031-2020-SUNAFIL/ILM, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

SEGUNDO. - **DEJAR SIN EFECTO** la sanción impuesta mediante Resolución de Sub Intendencia N° 947-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE5, de fecha 04 de octubre de 2021, confirmada a través de la Resolución de Sub Intendencia N° 27-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE5 y, Resolución de Intendencia N° 860-2022-SUNAFIL/ILM, en el extremo referente a la infracción muy grave en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.15 del artículo 25 del RLGIT, por vulnerar el principio del debido procedimiento durante todo el procedimiento de investigación para ambas partes.

TERCERO. - **CONFIRMAR** la Resolución de Intendencia N° 860-2022-SUNAFIL/ILM, en los extremos referentes a las sanciones impuestas por las infracciones muy graves, en materia de relaciones laborales, tipificadas en los numerales 25.15, 25.25 y 25.26 del artículo 25 del RLGIT.

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

QUINTO. - Notificar la presente resolución a INVERSIONES MASTER GAME S.A.C. y a la Intendencia de Lima Metropolitana, para sus efectos y fines pertinentes.

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

Firmado digitalmente por:

LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS

Presidente

DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI

Vocal Titular

MANUEL GONZALO DE LAMA LAURA

Vocal Titular

Vocal ponente: LUIS MENDOZA

20250115ECHV

HR: 134538-2019