



“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 008-2021-SUNAFIL/IRE-AQP

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 379-2019-SUNAFIL/IRE-AQP
INSPECCIONADO (A) : RACIONALIZACIÓN EMPRESARIAL S.A.
RUC : 20100814162
MATERIA : Labor Inspectiva

SUMILLA: Se CONFIRMA la Resolución de Sub Intendencia N° 194-2020-SUNAFIL/IRE-SIRE-AQP que sancionó a la empresa RACIONALIZACIÓN EMPRESARIAL S.A., con una multa total ascendente a la suma de S/ 18,900.00 (Dieciocho mil novecientos con 00/100 soles) por haber incurrido en dos (2) infracciones contra la labor inspectiva.

Arequipa, 11 de enero de 2021

VISTO: El recurso de apelación interpuesto por la empresa **RACIONALIZACIÓN EMPRESARIAL S.A.** (en adelante, **la inspeccionada**) contra la **Resolución de Sub Intendencia N° 194-2020-SUNAFIL/IRE-SIRE-AQP** de fecha 19 de noviembre de 2020 (en adelante, **la resolución apelada**), expedida en el marco del procedimiento administrativo sancionador y, al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N° 28806 (en adelante, **la LGIT**) y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y normas modificatorias (en lo sucesivo, **el RLGIT**); y,

I. ANTECEDENTES

1.1 De las actuaciones inspectivas

Mediante la Orden de Inspección N° 0454-2019-SUNAFIL/IRE-AQP, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la inspeccionada, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 173-2019-SUNAFIL/IRE-ARE (en adelante, **el Acta de Infracción**), mediante el cual se propuso sanción económica a la inspeccionada por la comisión de dos (02) infracciones en contra a la labor inspectiva.

1.2 De la fase instructora

De conformidad con el numeral 53.2 del artículo 53° del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 349-2019-SUNAFIL/SAI (en adelante, **el Informe Final**), a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de la conducta infractora imputada a la inspeccionada, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador en su fase sancionadora y procediendo a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución.

1.3 De la resolución apelada

Obra en autos la resolución apelada que, en mérito del Acta de Infracción e Informe Final, sanciona a la inspeccionada con una multa ascendente a la suma de **S/ 18,900.00 (Dieciocho mil novecientos con 00/100 soles)**, por haber incurrido en:



- Una infracción **MUY GRAVE** en contra de la labor inspectiva, por no cumplir con la presentación de la información solicitada el 30 de mayo de 2019, en perjuicio de dos (02) trabajadores, infracción tipificada en el numeral 46.3 del artículo 46° del RLGIT.
- Una infracción **MUY GRAVE** en contra de la labor inspectiva, por no cumplir con la presentación de la información solicitada el 05 de junio de 2019, en perjuicio de dos (02) trabajadores, infracción tipificada en el numeral 46.3 del artículo 46° del RLGIT.

II. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Con fecha 25 de noviembre de 2020, la inspeccionada interpuso recurso de apelación contra la resolución de primera instancia, argumentando:

- i. Que, la resolución no ha cumplido con motivar correctamente su decisión, incurriendo en una motivación aparente; habiendo reiterado que los trabajadores afectados se desempeñaban como conductores, no estando sujetos a fiscalización. Además, en las diligencias donde se asumieron los compromisos, no asistieron personas que manejen la información, y que no ejercieron su facultad fiscalizadora por ser conforme a ley; por lo que, no tiene la obligación de presentar la documentación solicitada, excediendo los parámetros de razonabilidad al exigir un documento con el que no se cuenta como es un récord general de horas laborales.
- ii. Que, la materia habilitada de investigar fue hostilidad y no horas extras o pago de labor en sobretiempo, no estando habilitados los inspectores para pedir información del récord de viajes.
- iii. Que, se solicita realizar un análisis de los 3 elementos que integran el principio non bis in ídem; asimismo, que si bien existen dos fechas que motivaron las sanciones, la no presentación del documento agotó en ese instante la infracción, no pudiendo imponer nueva sanción por la misma documentación siendo multas sucesivas.

III. CONSIDERANDO

Sobre las infracciones a la labor inspectiva

1. En relación a los argumentos de la apelación, se debe tener presente que el derecho al debido proceso, está incorporado en nuestro ordenamiento jurídico en el numeral 1.2 del Art. IV del Título Preliminar de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, regulando que *los administrados gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten.*
2. Así, el Tribunal Constitucional ha establecido que *la aplicación de una sanción administrativa constituye la manifestación del ejercicio de la potestad sancionadora de la Administración. Como toda potestad, no obstante, en el contexto de un Estado de Derecho (Art. 3 de la Constitución), está*



condicionada, en cuanto a su propia validez, al respeto de la Constitución, los principios constitucionales y, en particular, de la observancia de los derechos fundamentales. Al respecto, debe resaltarse la vinculatoriedad de la Administración en la prosecución de procedimientos administrativos disciplinarios, al irrestricto respeto del derecho al debido proceso y, en consecuencia, de los derechos fundamentales procesales y de los principios constitucionales (V.g. legalidad, razonabilidad, proporcionalidad, interdicción de la arbitrariedad) que lo conforman.

3. En esta línea de análisis, el Tribunal Constitucional ha expresado su posición en cuanto a la motivación como parte integrante del debido procedimiento administrativo, señalando lo siguiente:

“El derecho a la motivación de las resoluciones administrativas es de especial relevancia. Consiste en el derecho a la certeza, el cual supone la garantía de todo administrado a que las sentencias estén motivadas, es decir, que exista un razonamiento jurídico explícito entre los hechos y las leyes que se aplican. (...)

La motivación de la actuación administrativa, es decir, la fundamentación con los razonamientos en que se apoya, es una exigencia ineludible para todo tipo de actos administrativos, imponiéndose las mismas razones para exigirla tanto respecto de actos emanados de una potestad reglada como discrecional.

El tema de la motivación del acto administrativo es una cuestión clave en el ordenamiento jurídico-administrativo, y es objeto central de control integral por el juez constitucional de la actividad administrativa y la consiguiente supresión de los ámbitos de inmunidad jurisdiccional.

Constituye una exigencia o condición impuesta para la vigencia efectiva del principio de legalidad, presupuesto ineludible de todo Estado de derecho. A ello, se debe añadir la estrecha vinculación que existe entre la actividad administrativa y los derechos de las personas. Es indiscutible que la exigencia de motivación suficiente de sus actos es una garantía de razonabilidad y no arbitrariedad de la decisión administrativa.

En esa medida, este Tribunal debe enfatizar que la falta de motivación o su insuficiencia constituye una arbitrariedad e ilegalidad, en la medida en que es una condición impuesta por la Ley 27444. Así, la falta de fundamento racional suficiente de una actuación administrativa es por sí sola contraria a las garantías del debido procedimiento administrativo.”¹

4. Asimismo, es preciso tener en consideración que de conformidad con el principio de verdad material, reconocido en el inciso 1.11 del artículo IV del Título Preliminar del T.U.O. de la Ley del Procedimiento Administrativo General, la autoridad administrativa se encuentra obligada a verificar la verdad, reuniendo todos los elementos de juicio necesarios para saber qué ocurrió en un caso y así tomar las medidas que sean necesarias para garantizar los derechos de las personas; en este sentido el profesor Morón Urbina, indica *“la Administración no debe contentarse con lo aportado por el administrado, sino que debe actuar, aun de oficio, para obtener otras pruebas y para averiguar los hechos que hagan a la búsqueda de la verdad material u objetiva, ya que en materia de procedimiento administrativo la verdad material prima sobre la verdad formal. Ello conlleva un principio de especial importancia en el ámbito de la actividad probatoria que es la oficialidad de la prueba, por la cual la Administración posee la carga de la prueba de los hechos alegados o materia de controversia, a menos que considere que basta con las pruebas aportadas u ofrecidas por el administrado.”*
5. En este sentido, se debe tener presente que conforme al deber de colaboración, regulado en el artículo 9° de la Ley General de Inspección del Trabajo², todo empleador se

¹ STC 00091-2005-PA/TC, fundamento jurídico 9, párrafos 3 y 5 al 8.

² LEY N.º 28806 - LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO
“Artículo 9.- Colaboración con los Supervisores-Inspectores, Inspectores del Trabajo e Inspectores Auxiliares



encuentra obligado a facilitar la información y documentación solicitada, colaborando con la investigación en todas las actuaciones inspectivas; por lo que, en el presente caso se advierte que en reiteradas oportunidades la inspeccionada no ha cumplido con dicho deber:

- a) El 30 de mayo de 2019 se le requirió a la empresa la exhibición del Cuadro detallado de Viajes realizados, Horas laboradas y Pagos efectuados, por día y por mes, visado por el Jefe de Gestión Humana respecto a los dos trabajadores, bajo apercibimiento de la configuración de una infracción a la labor inspectiva en caso de no cumplir con el requerimiento; sin embargo, en la comparecencia de fecha 05 de junio de 2019, se dejó constancia que el apoderado presentó documentos que no reunían las características requeridas, no constituyéndose un cumplimiento de lo solicitado.
 - b) El 05 de junio de 2019 se le requirió a la EMPRESA nuevamente la exhibición del Cuadro detallado de Viajes realizados, Horas laboradas y Pagos efectuados, por día y por mes, visado por el Jefe de Gestión Humana respecto a los dos trabajadores, bajo apercibimiento de la configuración de una infracción a la labor inspectiva en caso de no cumplir con el requerimiento; sin embargo, en la comparecencia de fecha 14 de junio de 2019, se dejó constancia que el apoderado presentó nuevamente documentos que no reunían las características requeridas, no constituyéndose un cumplimiento de lo solicitado. El apoderado se comprometió a remitir la información vía correo electrónico.
6. En las dos oportunidades señaladas precedentemente, los Inspectores precisaron a la inspeccionada las consecuencias del incumplimiento en cada fecha, informándoles que de inobservar los requerimientos, dicha conducta configuraría actos de obstrucción a la labor inspectiva por la falta de colaboración; no obstante, la apelante hizo caso omiso y por ende, se le impuso sanción por las trasgresiones cometidas.
 7. La apelante alega que por la naturaleza de las labores de los trabajadores afectados, no se encontraban sujetos a fiscalización y por ende no tenían la obligación de contar con la documentación solicitada, además que los compromisos asumidos en las comparecencias fueron de personas que no manejaban la información.
 8. Los argumentos de defensa señalados resultan contradictorios e inconsistentes, ya que en primer lugar, la documentación solicitada se encuentra vinculada al cambio de jornada alegada por la propia inspeccionada en la investigación, sin mencionar que en el acta de infracción, los inspectores dejaron constancia que en la investigación derivada de la Orden de Inspección N° 132-2019-SUNAFIL/IRE/AQP, la inspeccionada sí presentó la documentación solicitada, referida a choferes asignados al sector "Servicios Internos de Yura". En segundo lugar, en los requerimientos de comparecencia se precisa que el compareciente debe tener conocimiento del caso concreto, a fin de realizar su manifestación; entonces, carece de validez que la inspeccionada invoque que su

Los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, así como los demás sujetos responsables del cumplimiento de las normas del orden sociolaboral, están obligados a colaborar con los Supervisores-Inspectores, los Inspectores del Trabajo y los Inspectores Auxiliares cuando sean requeridos para ello. En particular y en cumplimiento de dicha obligación de colaboración deberán:

(...)

c) Colaborar con ocasión de sus visitas u otras actuaciones inspectivas,

(...)

e) Facilitarles la información y documentación necesarias para el desarrollo de sus funciones."



apoderado no manejaba la información, más aún si se trataba del coordinador de Recursos Humanos, como el mismo suscribe las constancias de actuaciones inspectivas. Y en tercer lugar, en las diligencias de notificación de los requerimientos, el apoderado reconoció la existencia de los documentos: en la primera comparecencia en mención, se comprometió a presentarlos en la siguiente diligencia, motivo por el cual se emitió el requerimiento; y en la segunda comparecencia, reiteró que cumpliría con remitirla vía correo electrónico. De esta manera, se desvirtúan las alegaciones formuladas por la apelante.

9. En cuanto a la materia investigada, efectivamente el objeto era determinar la existencia o no de actos de hostilidad y en dicha línea es que los Inspectores tienen la facultad de solicitar la información que consideren pertinente, existiendo la posibilidad de una ampliación de materias de solicitarlo, ya que la finalidad del Sistema Inspectivo es salvaguardar el respeto por los derechos laborales; por lo que, no se advierte exceso alguno en el cumplimiento de las funciones del personal inspectivo, teniendo en cuenta además que el motivo del hostigamiento denunciado era el de discriminación salarial, debiendo contar con los elementos necesarios para su determinación, pero en el presente caso por la obstrucción a la labor inspectiva se tuvo que dejar a salvo el derecho de los trabajadores para hacerlos valer en la vía correspondiente.
10. Finalmente, respecto a la aplicación del principio de non bis in ídem, se observa como cuestión previa de la resolución apelada el análisis realizado por el órgano de primera instancia, en el que se determinó la falta del elemento de identidad de hechos, ya que la falta del deber de colaboración se configuró en situaciones diferentes. La inspeccionada pretende argumentar que el hecho es uno sólo y que se agotó la infracción al momento de no presentar la documentación solicitada; no obstante, ello carece de fundamento, puesto que en cada requerimiento de comparecencia se consignó claramente la consecuencia del incumplimiento. Los hechos constitutivos de infracción son dos y cada uno fue sancionado individualmente, por la falta de colaboración en oportunidades distintas.
11. Así, se observa que en el trascurso de la investigación y procedimiento sancionador se ha respetado el principio del debido procedimiento y la debida motivación, corriendo traslado a la EMPRESA para la presentación de sus descargos, dentro de los plazos otorgados conforme ley.
12. En atención de lo analizado en los puntos precedentes, se ratifica que la EMPRESA incurrió en dos infracciones muy graves por la negativa de facilitar la documentación requerida, perjudicando a dos trabajadores y por ello la Sub Intendencia de Resolución impuso la sanción correspondiente, no existiendo agravio alguno que pudiera ocasionarse con la resolución apelada, al haber sido expedida conforme a ley, sin adolecer de vicios de nulidad y con la fundamentación adecuada; en consecuencia, corresponde desestimar el recurso interpuesto en todos sus extremos y confirmar la sanción impuesta;

Por todo lo expuesto y en uso de las facultades conferidas por Ley,

**SE RESUELVE:**

ARTÍCULO PRIMERO.- Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por la empresa **RACIONALIZACIÓN EMPRESARIAL S.A.** por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- **CONFIRMAR** la Resolución de Sub Intendencia N° 194-2020-SUNAFIL/IRE-SIRE-AQP, que sancionó a la empresa **RACIONALIZACIÓN EMPRESARIAL S.A.** por la suma de **S/ 18,900.00 (Dieciocho mil novecientos con 00/100 soles)** en perjuicio de dos trabajadores, por los fundamentos contenidos en el presente acto administrativo.

ARTÍCULO TERCERO.- **TENER POR AGOTADA LA VÍA ADMINISTRATIVA**, de acuerdo a lo establecido en el cuarto párrafo del artículo 41° de la LGIT, y en virtud a lo establecido en la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 012-2013-TR; **DEVOLVIÉNDOSE** los de la materia a la oficina de origen para sus efectos.

ARTÍCULO CUARTO.- **NOTIFICAR** una copia de la presente resolución al(a la) afectado(a), de corresponder, acorde con establecido en el literal f) del artículo 45° de la LGIT³.

TÓMESE RAZÓN Y HÁGASE SABER.-

Documento firmado digitalmente
EDWARD VENERO RAMOS
INTENDENCIA REGIONAL DE AREQUIPA

EVR/lhv

³ LEY N.° 28806 – LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

“Artículo 45°.- Trámite del procedimiento sancionador-

(...)

f) La resolución correspondiente debe ser notificada al denunciante, al representante de la organización sindical, así como a toda persona con legítimo interés en el procedimiento. (Literal adicionado por la Tercera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29783.)”