



*Tribunal de Fiscalización Laboral*  
*Primera Sala*

**Resolución N° 037-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

**EXPEDIENTE SANCIONADOR** : 217-2020-SUNAFIL/IRE-LAM

**PROCEDENCIA** : INTENDENCIA REGIONAL DE LAMBAYEQUE

**IMPUGNANTE** : STRATTON PERÚ S.A.C.

**ACTO IMPUGNADO** : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 058-2021-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE

**MATERIA** : - LABOR INSPECTIVA

*Sumilla: "Declarar INFUNDADO el recurso de revisión interpuesto por STRATTON PERÚ S.A.C., en contra de la Resolución de Intendencia N° 058-2021-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE, de fecha 9 de abril de 2021, emitida por la INTENDENCIA REGIONAL DE LAMBAYEQUE dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente N° 217-2020-SUNAFIL/IRE-LAM, por las consideraciones expuestas en la presente resolución"*

Lima, 18 de junio de 2021

**VISTO:** El recurso de revisión interpuesto por STRATTON PERÚ S.A.C. (en adelante **la impugnante**) contra la RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 058-2021-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE, de fecha 9 de abril 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° 1585-2020-SUNAFIL/IRE-LAM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la impugnante, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral<sup>1</sup>, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 190-2020-SUNAFIL/IRE-LAM (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión, entre otras, de Una (1) infracción Muy Grave a la labor inspectiva, al no haberse cumplido con la medida de requerimiento.

**1.2** Que, mediante Imputación de Cargos N° 256-2020/SUNAFIL/IRE-LAM/SIAI, de fecha 4 de noviembre de 2020, la autoridad instructora da inicio al procedimiento sancionador,

<sup>1</sup> Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Jornada, Horario de trabajo y descansos remunerados, y remuneraciones, certificado de trabajo.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 037-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

notificando a la entidad el acta de infracción, notificación efectuada el 12 de noviembre de 2020.

- 1.3** De conformidad con el 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**), la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 302-2020/SUNAFIL/IRE-LAM/SIAI, a través del cual llega a la conclusión de que se ha determinado, entre otras, la existencia de la conducta infractora imputada a la impugnante, 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.
- 1.4** La Sub Intendencia de Resolución, mediante Resolución de Sub Intendencia N° 097-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, de fecha 20 de enero de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/ 24,811.00, por haber incurrido, entre otras, en una infracción a la labor inspectiva, calificada como MUY GRAVE, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, por no cumplir con la adopción de la medida de requerimiento, en agravio de un (1) trabajador.
- 1.5** Mediante escrito de fecha 5 de marzo de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 097-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, argumentando lo siguiente:
  - i. Indica que se ha vulnerado el derecho a un debido proceso, tomando en cuenta que se exige una debida fundamentación a la Autoridad Administrativa de Trabajo en sus decisiones, deber de fundamentación que no se ha cumplido al no evaluarse sus descargos presentados en el plazo legal, los mismos que se remitieron el 21.11.2021 y no el 24.11.2021, que es cuando se presentó el escrito complementario, denominado “ténganse presente”.
  - ii. El sustento respecto al pago de gratificación adelantada de julio de 2020, depositada adelantadamente el 10.07.2021 que se presentó, fue la boleta de pago del trabajador afectado Robert Paolo Hernández Dávila, correspondiente al periodo julio 2020, así como el resumen del abono efectuado al Banco Falabella, donde se advierte como ya abonado, no habiéndose tenido en cuenta el principio de presunción de veracidad.
  - iii. Indican la motivación que se ha usado en la recurrida, para determinar en que no se habría acreditado el pago de las vacaciones truncas, es meramente el supuesto que los referidos reportes financieros no darían certeza de los mismos, pero tal motivación es inválida y errada, ya que, si constituyen documentos válidos de evidencia de pago, contraviniendo el ordenamiento jurídico (derecho a la debida motivación de las resoluciones administrativas).



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 037-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

iv. No correspondía pago alguno por concepto de vacaciones correspondientes al periodo de trabajo del solicitante (del 25/04/2019 al 11/07/2020), debido a que estuvo vinculado en este intervalo de tiempo con su representada bajo la modalidad de contrato part time, esto es, a tiempo parcial. Por tanto, no le correspondía gozar de vacaciones ni pago por remuneración vacacional. Asimismo, al haber considerado bajo su criterio, la contravención al Convenio N° 52 de la OIT, es claro que en la recurrida no se puede determinar en que habrían cometido infracción, ya que la administración, en este caso, el Poder Legislativo, habría emitido normas confusas o ilegales en todo caso de acuerdo a la óptica de la recurrida.

**1.6** Mediante Resolución de Intendencia N° 058-2021-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE, de fecha 9 de abril de 2021<sup>2</sup>, la INTENDENCIA REGIONAL DE LAMBAYEQUE declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, confirmando la Resolución de Sub Intendencia de Resolución N° 097-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, por considerar que:

- i. Que, de la revisión de los actuados se advierte que, en mérito a las facultades inspectivas previstas en el numeral 5.3 del artículo 5 de la LGN, el inspector actuante, mediante Medida Inspectiva de Requerimiento obrante de folios 8 y 9, requiere al sujeto inspeccionado acreditar el pago de vacaciones, (del 25/04/2019 al 11/07/2020), gratificaciones (del 01/01/2020 al 11/07/2020) y entrega de certificados de trabajo a favor del denunciante Robert Paolo Hernández Dávila, otorgándole tres días hábiles como plazo máximo para su cumplimiento.
- ii. Que, la inspeccionada debía presentar la documentación necesaria para dar cumplimiento a la Medida Inspectiva de Requerimiento, al correo institucional del inspector comisionado, hasta el día 08 de octubre del 2020, sin embargo, o del Acta de Infracción se verifica que STRATTON PERU SAC no cumplió con el requerimiento de la adopción de medidas en orden al cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral, configurándose una Infracción muy grave a la labor inspectiva según lo dispuesto en el numeral 46. 7 del artículo 46 del RLGIT.
- iii. Respecto a lo alegado por el impugnante, sobre la presunta vulneración del debido procedimiento, según el numeral 2) del artículo 248° del D.S. N° 004-2019-JUS que aprueba el TUO de la Ley N° 27444, determina que, en el presente caso, se corrobora que se ha venido respetando el debido procedimiento del apelante, tanto en la etapa de actuación inspectiva como en el procedimiento administrativo sancionador, tanto en la fase instructora y sancionadora. Que se corrobora el que se les ha notificado debidamente con la imputación de cargos, a fin que efectúe sus descargos dentro de los plazos legalmente establecidos, así como notificado debidamente todas las actuaciones correspondientes al presente caso, otorgándosele la oportunidad, conforme a su

<sup>2</sup> Notificada a la inspeccionada el 12 de abril de 2021.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 037-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

derecho, de presentar sus argumentos de defensa, así como de adjuntar los medios probatorios que considere pertinentes para sustentar su teoría del caso y estrategia de defensa. De esta manera, se ha obtenido una decisión motivada por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo, como es el caso de la expedición de la resolución cuestionada, encontrándose acorde a la normativa expuesta, al haber desarrollado un análisis jurídico y fáctico de las normas vulneradas, según los hechos constatados por los inspectores comisionados y los descargos efectuados.

- iv. Asimismo, respecto a la presunta invalidez del Informe Final de Instrucción, resuelven que el numeral 53.4.1 del artículo 53 del RLGIT, establece que "*los actos de inicio y trámite en el procedimiento sancionador no son impugnables*", en concordancia con la dispuesto en el numeral 7.1.1.4 de la Directiva N° 001-2017-SUNAFIL/INII que regula el procedimiento sancionador del Sistema de Inspección del Trabajo. Por tanto, considerando que el informe final solo contiene una propuesta de sanción por las infracciones detectadas, no resultando ser un acto administrativo que ponga fin a la Instancia, o que imposibilite la continuidad del procedimiento, no es pasible de contradicción administrativa, siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos para su emisión. Por tanto, no podrá estar sujeto a la deducción de causales de nulidad, siendo que, únicamente las resoluciones que expida el Órgano Sancionador, como manifestación de la potestad sancionadora del Sistema de Inspección de Trabajo, se encontrarán limitadas por los vicios que generan las causales de nulidad previstas en el artículo 10 del TUO de la Ley N° 27444 aprobado por D. S. N 004-2019-JUS.
- v. Sobre lo manifestado por el impugnante en el literal b) del punto II de la presente resolución, se verifica que durante la etapa inspectiva, el inspector actuante dejó constancia en el Acta de Infracción, obrante de folios 10 a 14 del presente expediente sancionador, que para acreditar el pago de gratificaciones de julio del 2020, el inspeccionado presentó una boleta de pago sin el respectivo depósito bancario, así como no acredita pago alguno respecto de las vacaciones correspondiente al periodo del 25/04/2019 al 13/07/2020, a favor del trabajador afectado.
- vi. Indica que, por tanto, la documentación presentada, no resulta válida para acreditar lo adeudado al denunciante, toda vez que el artículo 18° del Decreto Supremo N° 001-98-TR, sobre normas reglamentarias relativas a la obligación de los empleadores de llevar planillas de pago, señala que el pago se acreditará con la boleta firada por el trabajador o con la constancia respectiva, cuando aquel se haga a través de terceros, sin perjuicio de la entrega de la boleta, correspondiente dentro del plazo establecido en el artículo siguiente. Por tanto, concluye que los documentos denominados "Resumen del abono", no permiten determinar la fecha ni el concepto del pago efectuado al trabajador afectado, por lo que al no ser documento idóneo, desestiman lo alegado por el impugnante.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 037-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

- vii. Respecto a la falta de motivación alegada por la empresa sancionada, indica que la Resolución de Sub Intendencia N° 097-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, ha cumplido con el sustento jurídico por el cual se ha determinado la sanción pecuniaria impuesta, siendo que, además, se ha detallado la conducta infractora, la norma vulnerada y la tipificación legal, así como se ha expresado claramente los hechos por los cuales se han configurado las infracciones descritas en dicha resolución, mencionándose los motivos por los cuales la inspeccionada debe ser sancionada.
- viii. Finalmente, indica que no se sustenta la invalidez de un acto administrativo por falta de motivación, considerando que dicha circunstancia se configura si el acto está fundado en elementos falsos, es arbitrario y por ello nulo. Sostiene, además, que el acto es nulo si adolece de motivación aparente. También es inválido el actor ilógicamente motivado, es decir, cuando se obtiene una conclusión que no tiene relación con el argumento que se utiliza. Finalmente, indica que la omisión de la motivación da origen a nulidad, ya que dicha ausencia no resulta ser susceptible de enmienda al tratarse, no solo de un vicio de forma, sino también de un vicio de fondo, que permite la emisión de pronunciamientos arbitrarios. Por tanto, concluye, en concordancia con lo estipulado en los artículos 46 de la LGIT y 54 del RLGIT, la resolución impugnada se encuentra debidamente fundamentada y motivada, sustentándose en razones de hecho y derecho que conllevaron a determinar la sanción impuesta, por lo que se comprueba que su contenido es claro, motivado y cierto, desestimándose lo alegado por el impugnante en dicho extremo.
- ix. Respecto a que al denunciante no le corresponde el otorgamiento de vacaciones, considerando que las mismas solo le corresponden a los trabajadores que tengan una jornada ordinaria diaria mínima de cuatro horas, jornada que no ha cumplido el trabajador afectado, la resolución venida en grado indica que dicho argumento carece de sustento legal, al no ajustarse a la normativa vigente, toda vez que si bien el Decreto Legislativo N° 713 y su reglamento, otorgan el derecho de vacaciones a aquellos trabajadores a tiempo parcial, que cumplan con el requisito de cuatro horas diarias de trabajo, tanto la Constitución Política del Perú como el Convenio N° 52 de la OIT reconocen el derecho de vacaciones anuales a todos los trabajadores sin distinción en razón a su jornada de trabajo.
- x. Al respecto, se debe tener en cuenta que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a través de los convenios o tratados internacionales, se encarga de regular diversos aspectos laborales necesarios para una correcta relación entre empleador y trabajador, siendo que el derecho de vacaciones además de estar reconocido constitucionalmente, está contemplado en el Convenio N° 52, el cual es de cumplimiento obligatorio en nuestro ordenamiento jurídico, al estar debidamente ratificado por el Perú mediante Resolución Legislativa N° 13284, de fecha 15 de diciembre de 1959. Por tanto, al ser dicho tratado jerárquicamente superior frente a las normas de rango legal como el



# *Tribunal de Fiscalización Laboral*

## *Primera Sala*

### **Resolución N° 037-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

Decreto Legislativo N° 713 y su reglamento, además en aplicación del Principio Protector, dentro del cual se encuentra el principio de la norma mas favorable, se concluye que correspondía el goce de descanso vacacional o pago por vacaciones por el periodo laborado del 25/04/2019 al 11/07/2020, situación que el administrado incumplió, desestimándose los argumentos en dicho extremo.

- 1.7** Mediante escrito de fecha 3 de mayo de 2021, la impugnante presentó ante la INTENDENCIA REGIONAL DE LAMBAYEQUE el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 058-2021-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE
- 1.8** La INTENDENCIA REGIONAL DE LAMBAYEQUE admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante MEMORANDUM-000395-2021-SUNAFIL/IRE-LAM, ingresando el 07 de mayo de 2021 a evaluación por parte del Tribunal.

## **II. DE LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL**

- 2.1** Mediante el artículo 1 de la Ley N° 29981<sup>3</sup>, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, Sunafil), disponiéndose en el artículo 7 de la misma Ley que, para el cumplimiento de sus fines, la Sunafil contará dentro de su estructura orgánica con un Tribunal de Fiscalización Laboral.
- 2.2** Asimismo, de conformidad con el artículo 15 de la Ley N° 29981<sup>4</sup>, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo<sup>5</sup> (en adelante, la LGIT), el artículo 15

<sup>3</sup> "Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales  
Artículo 1. Creación y finalidad

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

<sup>4</sup> "Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales  
Artículo 15. Tribunal de Fiscalización Laboral

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

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

(...)"

<sup>5</sup> "Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo  
Artículo 41.- Atribución de competencias sancionadoras

(...)

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

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



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 037-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

del Reglamento de Organización y Funciones de la Sunafil, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR<sup>6</sup>, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR<sup>7</sup> (en adelante, el Reglamento del Tribunal), el Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión, constituyéndose en última instancia administrativa.

#### **III. DEL RECURSO DE REVISIÓN**

- 3.1** El artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley 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 un 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 RLGIT, modificado por Decreto Supremo N° 016-2017-TR, que los requisitos de admisibilidad y procedencia se desarrollarían en el Reglamento del Tribunal.
- 3.3** 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

<sup>6</sup>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.”

<sup>7</sup>Decreto Supremo N° 004-2017-TR. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral

Artículo 2.- Sobre el Tribunal

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

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

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



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 037-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

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 PARTE DE STRATTON PERÚ S.A.C.**

- 4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que STRATTON PERÚ S.A.C. presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 058-2021-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE, emitida por la INTENDENCIA REGIONAL DE LAMBAYEQUE, en la cual se confirmó la sanción impuesta de S/. 24,811.00 por la comisión, entre otras, de una (1) infracción a la labor inspectiva Muy Grave, al no haberse cumplido con la medida de requerimiento, recurso presentado dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del 12 de abril de 2021<sup>8</sup>, fecha en que fue notificada la citada resolución.
- 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 STRATTON PERÚ S.A.C.

#### **V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN**

- 5.1** Mediante escrito de fecha 3 de mayo de 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 058-2021-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE, en los siguientes argumentos:
- i. Se ha producido el apartamiento inmotivado del criterio normativo establecido mediante Resolución de Superintendencia N° 016-2020-SUNAFIL, referido a la acreditación del pago de obligaciones laborales económicas, vulnerándose así su derecho a un debido proceso en su faz de valoración debida de la prueba ofrecida. Que, en dicho criterio normativo, se

<sup>8</sup> Contabilizándose a partir del día siguiente de la notificación, según lo dispuesto por el TUO de la LPAG.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 037-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

posibilita al empleador acreditar los pagos laborales mediante cualquier medio probatorio, siendo válido para ello los presentados a través de medios electrónicos, por lo que definitivamente en la recurrida se ha producido un apartamiento inmotivado a este criterio normativo de SUNAFIL, puesto que se ha invalidado reportes financieros que sí son válidos conforme a este criterio normativo de SUNAFIL.

- ii. También manifiesta que no se ha aplicado el artículo 44 de la LGIT, específicamente la observación del debido proceso respecto de la prueba presentada, presentada en relación al pago de la gratificación legal por el periodo 01.01.2020 al 11.07.2020 a favor del Sr. Hernández Dávila Robert Paolo.
- iii. No se ha aplicado tampoco el principio de presunción de veracidad previsto en el artículo 1.7. del Título Preliminar de la Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS. Que, indica, en este caso dicho principio resulta aplicable, ya que el reporte de pago presentado corresponde al reporte que es obtenido por nuestra parte como usuario del propio sistema financiero, y allí figura la evidencia del monto ya abonado de S/. 538.94 correspondiente a la gratificación legal de Julio del 2020 (adelantada).
- iv. No se ha aplicado la causal de nulidad del numeral 1 del artículo 10 de la Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado por el DECRETO SUPREMO N° 004-2019-JUS. Indica que la motivación que se ha usado en la recurrida para determinar que no se habría acreditado el pago de la Gratificación Legal de Julio del 2020, es principalmente el supuesto que los referidos reportes financieros no darían certeza de los mismos. Sin embargo, tal motivación, conforme a los acápites anteriores es inválido y errado ya que sí constituyen documentos válidos de evidencia de pago, por lo que así esta motivación que constituye el sustento de la recurrida, contraviene el ordenamiento jurídico (el derecho a la debida motivación de las resoluciones administrativas y al debido proceso).
- v. No se ha aplicado debidamente el artículo 25 de la Constitución Política del Perú, el Artículo 11 del D.S. N° 012-92-TR, y el Artículo 12 del D. Legislativo 71, respecto al rubro de vacaciones correspondientes al periodo de trabajo del solicitante (del 25/04/2019 al 11/07/2020).
- vi. No se ha aplicado la regla de la prohibición de la aplicación del control difuso por parte de las entidades administrativas, establecido en la Sentencia del Tribunal Constitucional Expediente N° 04293-2012-PA/TC [respecto al rubro de vacaciones correspondientes al periodo de trabajo del solicitante (del 25/04/2019 al 11/07/2020)]
- vii. No se ha aplicado el artículo 257, inciso e) del Decreto Supremo N° 004-2019-JUS -Decreto que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General-, que exige a los inspeccionados o administrados de responsabilidad



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 037-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

ante disposiciones confusas o ilegales que emanen del propio ente administrativo, en este caso del poder legislativo. [Respecto al rubro de vacaciones correspondientes al periodo de trabajo del solicitante (del 25/04/2019 al 11/07/2020)].

- viii. No se ha considerado el Vicio de nulidad producido durante el procedimiento sancionador específicamente en la invalidez del Informe Final de Instrucción N° 302-2020/SUNAFIL/IRE-LAM/SIAI.

#### **VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN**

- 6.1** Respecto a lo señalado por la impugnante, referente a la inexistencia de las infracciones, que en materia sociolaboral, fueron confirmadas en la resolución de segunda instancia, debe dejarse establecido que para el recurso de revisión, el artículo 14 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR<sup>9</sup> (en adelante, **el Reglamento del Tribunal**), claramente establece que 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 RLGIT.
- 6.2** Por lo tanto, los argumentos tendientes a cuestionar el pago de los beneficios sociales, cuyo incumplimiento dio paso a la imposición de sanciones graves en el presente caso, son argumentos respecto a los cuales no se tiene competencia para la emisión de pronunciamiento. Por este motivo, esta instancia de revisión considerará, en su pronunciamiento, únicamente a las alegaciones que se refieren a las infracciones muy graves a la labor inspectiva que, en el presente caso, se encuentra constituida por el incumplimiento de la medida de requerimiento. En vista de esta última cuestión es que se entra a analizar la normativa sustantiva invocada por la impugnante, conforme con la competencia de esta instancia de revisión.
- 6.3** Dicho lo anterior, corresponde indicar que no es objeto de pronunciamiento en la presente resolución los puntos 2.5 a 2.8 del recurso de revisión presentado por la impugnante. En ellos, el administrado pretende que esta Sala examine fundamentos jurídicos directamente

---

<sup>9</sup>Decreto Supremo N° 004-2017-TR. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral

(...)

Artículo 14.- Materias impugnables

El recurso de revisión 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° 037-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

vinculados con el examen de infracciones que no están calificadas como “muy graves” y hasta que se examine la inclusión de un escrito adicional a sus descargos (“téngase presente”, firmado el 24 de noviembre de 2020, en el que se alude a una norma legal de obligatoria consideración y evaluación por parte de la inspección del trabajo, para todos los efectos). Cabe señalar que, sobre todos estos argumentos, ya han existido valoraciones y pronunciamientos en el expediente administrativo sancionador que culminaron la vía administrativa con la resolución emitida por la instancia de apelación.

#### **Sobre el supuesto apartamiento de un criterio normativo.**

**6.4** La resolución impugnada cuestiona la idoneidad de la documentación presentada en tanto instrumental que permita acreditar la oportunidad del pago y su propio “concepto”, lo que debemos entender como la naturaleza jurídica que se le atribuye o título por el que responde.

**6.5** Al respecto, de la consulta del expediente administrativo, se aprecia que el Acta de Infracción (pág. 3), en el numeral 4.5 de los Hechos Constatados, el personal inspectivo ha dejado constancia de lo siguiente:

4.5 Que durante las presentes actuaciones inspectivas de investigación, conforme a la información remitida por el sujeto inspeccionado, de su revisión acredita el pago de Gratificaciones Julio 2019 y Diciembre 2019 con los depósitos bancarios respectivos, mientras que por el pago de Gratificaciones Julio 2020 exhibe solo la boleta de pago sin el respectivo depósito bancario. Asimismo, no presenta pago alguno respecto de las Vacaciones correspondiente al periodo de trabajo del solicitante (del 25/04/2019 al 11/07/2020 según Certificado de Trabajo), de acuerdo a lo señalado por el Convenio 52 de la OIT. Así también de la Hoja de Liquidación de Beneficios Sociales presentada se aprecia la afectación de la misma por la suma equivalente de S/ 250.00 (DESC. PAGO EN EXCESO), no sustentando objetivamente la inspeccionada dicha afectación muy a pesar de haber sido requerida, circunstancia impuesta de naturaleza arbitraria, puesto que sólo se puede afectar la planilla de pago con los descuentos establecidos en el párrafo legal antes subrayado, supuesto legal que guarda coherencia con el nivel de protección otorgado a las remuneraciones, dado su carácter alimentario evidenciándose la vulneración de los derechos constitucionales del denunciante. Asimismo, se observa un descuento de S/ 538.94 (DESC. ADEL. GRATIF), el mismo que señalamos no acredita dicho depósito como pago de Gratificaciones Julio 2020, debiendo señalar que el Certificado de Trabajo señala como fecha última de labores el 11/07/2020 mientras que la Liquidación de Beneficios Sociales tiene como fecha de cese el 09/07/2020. Respecto, a la entrega de Certificado de Trabajo la inspeccionada presenta como sustento copia de correo electrónico dirigido al correo electrónico del solicitante sobre el envío del Certificado de Trabajo, lo cual no acredita que el solicitante tenga conocimiento o haya dado su conformidad de recepción del referido documento.

**6.6** En este caso, como se puede advertir, si bien se acredita el pago de Gratificaciones Julio 2019 y Diciembre 2019, con los depósitos bancarios respectivos, respecto al pago de Gratificaciones Julio 2020, la entidad solo exhibió la boleta de pago sin el respectivo depósito bancario, por más que esto le fue requerido; y no exhibió sustento de pago de las Vacaciones correspondientes al periodo de trabajo del solicitante (del 25/04/2019 al 11/07/2020 según Certificado de Trabajo), aun cuando le correspondía conforme al Convenio 52 de la OIT. Además, en la Hoja de Liquidación de Beneficios Sociales, presentada por la entidad, se aprecia una afectación por la suma de S/ 250.00 (con la denominación “DESC. PAGO EN EXCESO”), no habiéndose sustentado la misma pese a



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 037-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

haber sido requerida por el personal inspectivo. Dicha circunstancia impuesta, de naturaleza arbitraria, queda en evidencia si se considera que solo se puede afectar la planilla en algunos supuestos establecidos por ley, mismos que guardan coherencia con el nivel de protección otorgado a las remuneraciones dado su carácter alimentario, evidenciándose por ello la vulneración de los derechos constitucionales del denunciante. Finalmente, se observa un descuento de S/ 538.94 (con la denominación "DESC. ADEL. GRATIF"), sin que la entidad haya acreditado haber efectuado dicho depósito como pago de Gratificaciones Julio 2020.

- 6.7** Del recurso de revisión se puede advertir que, en sustancia, el empleador alega que el requerimiento inspectivo recaído sobre este comportamiento es injustificado, en tanto que la operación practicada en la liquidación consistió en una compensación del monto indebidamente pagado al trabajador. Por tanto, ya que este comportamiento es subsumible en un descuento unilateral del empleador sobre la remuneración y beneficios sociales, resulta exigible que se acredite el consentimiento del trabajador para el descuento del exceso que se le depositó previamente.
- 6.8** Al respecto, se debe indicar que la legislación laboral aplicable no faculta al empleador a operar tal descuento unilateral, por más que esté fundamentado en un pago en exceso. Tan solo el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR, en su artículo 51°, además de lo establecido en el Decreto Supremo N° 004-97-TR (Reglamento de dicho cuerpo normativo), artículo 17, han previsto la posibilidad de que se efectúe una retención contra la Compensación por Tiempo de Servicios, de los montos resultantes de un daño económico imputable al trabajador por la comisión de una falta grave. Respecto de otras vicisitudes del contrato de trabajo, en cambio, no se ha regulado semejante previsión.
- 6.9** Así, podemos citar que en el informe N° 050-2017-MTPE/2/14.1 de la Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se refirió a la situación del abono en exceso de utilidades, caso en el cual se requiere, conforme es regla general, la existencia del consentimiento del trabajador afectado por el descuento (entre otros requisitos, como la proporcionalidad de la operación).
- 6.10** Al examinar los hechos del caso, esta Sala ha determinado que no constan instrumentales que permitan advertir que el empleador, en este caso, ha procedido de la manera exigible, habida cuenta del análisis jurídico precedente, procediendo de forma inopinada a descontar de la liquidación respectiva el monto excesivamente depositado.
- 6.11** El empleador cita al criterio normativo contenido en el Tema 1 aprobado por el Comité de criterios de la SUNAFIL, a través de la Resolución de Intendencia N° 016-2020-SUNAFIL. Este lineamiento, aprobado antes de la emisión de la resolución impugnada, es lacónico



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 037-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

con respecto a los sucedáneos por los cuales tal lineamiento considera a la acreditación como idónea.

- 6.12** Sobre el particular, debemos señalar que parece evidente que el “medio probatorio” por el que se logra acreditar el cumplimiento de un mandato normativo, debe ser idóneo y pertinente. La doctrina se ha pronunciado sobre este concepto. En aplicación del principio de utilidad de los medios probatorios, solo deben ser admitidos aquellos que presten algún servicio en el proceso de convicción del juzgador, de tal manera que si un medio probatorio ofrecido no tiene este propósito, debe ser rechazado de plano por aquél.<sup>10</sup> Así, no es pertinente la invocación ni al criterio ni la prueba presentada, en vista que este medio probatorio no acredita una justificación válida del descuento operado para el ordenamiento jurídico, por lo que debe desestimarse dicho argumento en este extremo.
- 6.13** Respecto a la supuesta inaplicación del artículo 44 de la LGIT, es pertinente indicar que, en este punto, el recurrente reitera los argumentos vertidos en el punto anterior, por lo que corresponde remitirse a dicho punto, desestimando dicha pretensión, también, en este extremo.

#### **Sobre la supuesta inaplicación de la presunción de veracidad por parte de las instancias previas.**

- 6.14** Sobre el principio de presunción de veracidad<sup>11</sup>, Morón Urbina señala que: “(...) es un principio informador de las relaciones entre la Administración y los ciudadanos, consistente en suponer por adelantado y con carácter provisorio que los administrados proceden con verdad en sus actuaciones en el procedimiento en que intervengan de modo que se invierte la carga de la prueba previa de veracidad a cargo del administrado, por la acreditación de la falsedad a cargo de la Administración en vía posterior (...)”<sup>12</sup>.
- 6.15** Respecto a lo alegado por el recurrente, se debe indicar que, si bien la autoridad administrativa de trabajo debe presumir que los documentos y declaraciones formulados por los administrados, responden a la verdad de los hechos que ellos afirman, en razón al

<sup>10</sup> Bustamante Alarcón, Reynaldo. *El derecho fundamental a probar y su contenido esencial* (1997). Revista de la Asociación IUS ET VERITAS Núm. 14, Pág. 181. En: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15713/16149>.

<sup>11</sup> Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

“Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

(...)

1.7. Principio de presunción de veracidad.- En la tramitación del procedimiento administrativo, se presume que los documentos y declaraciones formulados por los administrados en la forma prescrita por esta Ley, responden a la verdad de los hechos que ellos afirman. Esta presunción admite prueba en contrario”.

<sup>12</sup> MORON URBINA, Juan Carlos. Comentarios de la Ley del Procedimiento Administrativo. Editorial Gaceta Jurídica. Décima Edición. 2014. pp. 79-81. Citado en fundamento 8 de la Sentencia Casación N° 4943 - 2015 LIMA, Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 037-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

mismo principio, se contempla que la presunción de veracidad puede ser derrotada por la actividad probatoria de la administración y, a juicio de esta Sala, en este caso ello ha ocurrido. La administración ha determinado un comportamiento encuadrable en las infracciones establecidas en el Acta de Infracción, cumpliendo con un estándar de carga de la prueba objetivo.

- 6.16** Para el presente caso, y en consulta con el expediente sujeto a análisis, en el considerando 4.5 de los Hechos Constatados del Acta de Infracción se advierte, con suficiente claridad, que el comportamiento reprochado en el sujeto inspeccionado es el del descuento unilateral efectuado por la empresa, el mismo que no solo no se descarta con los actuados por la impugnante, sino que se confirma. Por tanto, en este caso, la presunción planteada por la sancionada ha sido rebatida por la corroboración efectuada por el personal inspectivo, debiendo desestimarse lo alegado en este extremo.
- 6.17** Finalmente, debe indicarse, tal como se ha señalado en el pronunciamiento venido en grado, que la revisión de la resolución impugnada arroja una apreciación de los hechos relevantes del caso, ofreciéndose una explicación suficiente del sentido de la decisión sancionadora. Por tanto, no se corrobora el supuesto defecto de motivación al que alude el recurrente, debiendo por ello desestimarse su pretensión en todos sus extremos.

#### **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 INFUNDADO el recurso de revisión interpuesto por STRATTON PERÚ S.A.C., en contra de la Resolución de Intendencia N° 058-2021-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE, de fecha 9 de abril de 2021, emitida por la INTENDENCIA REGIONAL DE LAMBAYEQUE dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente N° 217-2020-SUNAFIL/IRE-LAM, por las consideraciones expuestas en la presente resolución.

**SEGUNDO.-** En consecuencia, CONFIRMAR la Resolución de Intendencia N° 058-2021-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE, de fecha 9 de abril de 2021, que a su vez confirmó la sanción impuesta por la Resolución de Sub Intendencia de Resolución N° 097-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, del 20 de enero de 2021, misma que impuso la sanción económica por la suma de S/ 24,811.00 (Veinticuatro Mil Ochocientos Once con 00/100 Soles).



*Tribunal de Fiscalización Laboral*  
*Primera Sala*

**Resolución N° 037-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

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

**CUARTO.-** Notificar la presente resolución a STRATTON PERÚ S.A.C. y a la INTENDENCIA REGIONAL DE LAMBAYEQUE, para sus efectos y fines pertinentes.

**QUINTO.-** Devolver los actuados a la INTENDENCIA REGIONAL DE LAMBAYEQUE.

**SEXTO.-** Disponer la publicación de la presente resolución en el portal institucional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – Sunafil (<https://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