



*Tribunal de Fiscalización Laboral*  
*Primera Sala*

**Resolución N° 067-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

**EXPEDIENTE SANCIONADOR** : 1548-2017-SUNAFIL/ILM/SIRE4

**PROCEDENCIA** : INTENDENCIA METROPOLITANA DE LIMA

**IMPUGNANTE** : C SALUD S.A.

**ACTO IMPUGNADO** : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 700-2021-SUNAFIL/ILM

**MATERIA** : - RELACIONES LABORALES  
- LABOR INSPECTIVA

**Sumilla:** Se declara **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por **C SALUD S.A.** en contra de la Resolución de Intendencia N° 700-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 04 de mayo de 2021.

Lima, 05 de julio de 2021

**VISTO:** El recurso de revisión interpuesto por **C SALUD S.A.** (en adelante **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 700-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 04 de mayo de 2021 (en adelante **la resolución impugnada**) expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

**CONSIDERANDO:**

**I. ANTECEDENTES**

- 1.1** Mediante Orden de Inspección N° 10785-2017-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la impugnante, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral<sup>1</sup>, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 2741-2017 (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de una (1) infracción a la normativa sociolaboral calificada como leve, tres (3) infracciones a la normativa sociolaboral calificadas como graves y dos (2) infracciones a la normativa sociolaboral calificadas como muy graves, según el siguiente detalle:

<sup>1</sup> Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: por no acreditar el pago o depósito de la compensación por tiempo de servicios, pago de gratificaciones legales, pago de bonificación extraordinaria, pago de vacaciones truncas, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento.



*Tribunal de Fiscalización Laboral*  
*Primera Sala*

**Resolución N° 067-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

N°	Infracción	Base Legal	Conducta
01	Grave	24.4 del RLGIT	No acreditar el pago de las gratificaciones legales que corresponden al período 2016, afectando al trabajador Jimi Erik Aliaga Arroyo; al periodo diciembre 2016, y al pago íntegro de la gratificación legal de julio 2017 (período trunco), afectando a la trabajadora Rubí Jazmin Arana Huamán; al período diciembre 2015, julio 2016 y el pago íntegro de la gratificación legal de diciembre (período trunco), afectando a la trabajadora Carmen Atenas Zambrano Vargas; al período diciembre 2012, julio 2013, diciembre 2013, julio 2014, diciembre 2014 y el pago íntegro de la gratificación de Julio 2015 (periodo trunco), afectando al trabajador Ronald Elvis Sulva Cerván; al período diciembre 2014, julio 2015, diciembre 2015, diciembre 2016 y julio 2017 (período trunco), afectando a la trabajadora Irma Yulisa Segura Tarazona.
02	Grave	24.4 del RLGIT	No acreditar el pago de las bonificaciones extraordinarias del 9%, que corresponden a las gratificaciones legales del período 2016, afectando al trabajador Jimi Erik Aliaga Arroyo; del período diciembre 2016, gratificación legal de julio 2017 (período trunco), afectando a la trabajadora Rubí Jazmin Arana Huamán; del período diciembre 2015, julio 2016, gratificación legal de diciembre 2016 (periodo trunco), afectando a la trabajadora Carmen Atenas Zambrano Vargas; del periodo diciembre 2012, julio 2013, diciembre 2013, julio 2014, diciembre 2014, gratificación de julio 2015 (período trunco), afectando al trabajador Ronald Elvis Sulca Cerván; y del período diciembre 2014, julio 2015, diciembre 2015, diciembre 2016 y julio



*Tribunal de Fiscalización Laboral*  
*Primera Sala*

**Resolución N° 067-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

			2017 (periodo trunco), afectando a la trabajadora Irma Yulisa Segura Tarazona.
03	Grave	24.5 del RLGIT	No acreditar los depósitos y/o pagos de la compensación por tiempo de servicios correspondiente a los períodos de mayo-octubre 2016, noviembre 2016 – abril 2017, y el pago íntegro del período mayo – octubre 2017 (periodo trunco), afectando al trabajador Jimi Erik Aliaga Arroyo; del período mayo-octubre 2016 y el pago íntegro del periodo noviembre 2016 – abril 2017 (período trunco), afectando a la trabajadora Rubí Yazmin Arana Huamán; del período noviembre 2015 – abril 2016, afectando a la trabajadora Carmen Atenas Zambrano Vargas; del período noviembre 2012 – abril 2013, mayo – octubre 2013, noviembre 2013 – abril 2014, y el pago íntegro del período noviembre 2014 – abril 2015 (periodo trunco), afectando al trabajador Roland Elvis Sulca Cerván; del período noviembre 2016 – abril 2017 y mayo – octubre 2017 (periodo trunco), afectando a a la trabajadora Jackelinne Rocío Presentación Sánchez; y del período mayo – octubre 2015, noviembre 2015 – abril 2016, mayo-octubre 2016 y noviembre 2016-abril 2017 (período trunco), afectando a la trabajadora Irma Yulisa Segura Tarazona.
4	Muy Grave	25.6 del RLGIT	No acreditar el pago de las vacaciones, ni de las indemnizaciones vacacionales, de ser el caso, del período 2016-2017 (período trunco), afectando a los trabajadores Jimi Erik Aliaga Arroyo y Rubí Jazmín Arana Huamán; del período 2015-2016, y el pago íntegro del período 2016-2017 (período trunco), afectando a la trabajadora Carmen Atenas Zambrano Vargas; del período 2012 – 2013, y el pago íntegro del período 2014-



*Tribunal de Fiscalización Laboral*  
*Primera Sala*

**Resolución N° 067-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

			2015 (período trunco), afectando al trabajador Ronald Elvis Sulca Cerván; y de los períodos 2014-2015, 2015-2016 y 2016-2017 (período trunco) afectando a la trabajadora Yulisa Segura Tarazona.
5	Leve	23.2 del RLGIT	No acreditó la entrega de las boletas de pago correspondiente a los meses de diciembre 2016, enero, febrero y marzo de 2017, afectando a la trabajadora Rubí Yazmin Arana Huamán.
6	Muy Grave	46.7 del RLGIT	No haber cumplido con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 07 de noviembre de 2017.

**1.2** Mediante Imputación de cargos N° 1658-2018-SUNAFIL/ILM/SIAI de fecha 21 de noviembre de 2018, la autoridad instructora da inicio al procedimiento sancionador, notificando a la entidad el acta de infracción, notificación efectuada el 23 de noviembre de 2018.

**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° 1650-2019-SUNAFIL/ILM/SIAI (en adelante, el **Informe Final**), a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de las conductas infractoras imputadas 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, la cual mediante Resolución de Sub Intendencia N° 620-2019-SUNAFIL/ILM/SIRE4 de fecha 02 de agosto de 2019, multó a la impugnante por la suma de S/ 34 627.50 por haber incurrido en:

- Una infracción GRAVE en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago de **gratificaciones legales**, del periodo diciembre de 2015, respecto de la ex trabajadora Carmen Atenas Zambrano Vargas; de diciembre de 2015 y julio de 2017 (truncas), respecto de la trabajadora Irma Yulisa Segura Tarazona, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT. Imponiéndole la multa de 1.35 UIT = S/ 5 467.50 soles



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 067-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

- Una infracción GRAVE en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago de **bonificación extraordinaria** de diciembre de 2015, respecto de la ex trabajadora Carmen Atenas Zambrano Vargas; de diciembre de 2015 y julio de 2017 (truncas), respecto de la trabajadora Irma Yulisa Segura Tarazona; y, de julio de 2015 respecto del ex trabajador Ronal Elvis Sulca Cervan, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT. Imponiéndole la multa de 1.35 UIT = S/ 5 467.50 soles
- Una infracción GRAVE en materia de relaciones laborales, por no acreditar la Compensación por Tiempo de Servicios – **CTS** del semestre noviembre 2016, respecto de la ex trabajadora Rubí Jazmín Arana Huamán; y, de los semestres de noviembre de 2015, mayo y noviembre de 2016, y mayo de 2017 truncas, respecto de la trabajadora Irma Yulisa Segura Tarazona mayo de 2018, tipificada en el numeral 24.5 del artículo 24 del RLGIT. Imponiéndole la multa de 1.35 UIT = S/ 5 467.50 soles
- Una infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales, por no pagar las vacaciones de periodo 2016-2017 (truncas), respecto del trabajador Jimi Erick Aliaga Arroyo; del periodo 2016-2017 (truncas) respecto de la ex trabajadora Rubí Yazmín Arana Huamán; del periodo 2015-2016 respecto de la ex trabajadora Carmen Atenas Zambrano Vargas; y del periodo 2016-2017 (truncas) respecto de la ex trabajadora Irma Yulisa Segura Tarazona, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT. Imponiéndole la multa de 2.25 UIT = S/ 9 112.50 soles
- Una infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 07 de noviembre de 2017, tipificada en el numeral 46.7 del artículo del RLGIT. Imponiéndole la multa de 2.25 UIT = S/ 9 112.50 soles

**1.4** Mediante escrito de fecha 02 de setiembre de 2019, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 620-2019 SUNAFIL/ILM/SIRE4, argumentando lo siguiente:

- i. Respecto al pago de las gratificaciones legales y bonificación extraordinaria de las ex trabajadoras Carmen Atenas Zambrano e Irma Yulisa Segura Tarazona, presenta nuevamente los medios probatorios que adjuntó al escrito de descargo, respecto a esta última refiere que de la revisión del registro de asistencia se encuentra 7 días faltas injustificadas, por lo que no se considera en el cálculo del concepto



*Tribunal de Fiscalización Laboral*  
*Primera Sala*

**Resolución N° 067-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

adjuntando el registro de asistencia correspondiente al año 2017 y la hoja de liquidación oportunamente presentado, por lo que deja constancia que cumplió con la obligación.

- ii. El pago de CTS de los ex trabajadores Rubí Arana Huamán e Irma Yulissa Tarazona, respecto del primero, señala que, del histórico de movimientos de panilla del año 2016, laborando solo 28 días, por lo que el cálculo es por mes completo, a excepción que su fecha de ingreso sea después del primero de cada mes, lo que no es el caso, por lo que se tiene por cancelada la obligación por la segunda, refiere que los periodos han sido incluidos en la liquidación, la misma que fue presentada en el escrito de descargos, teniéndose por subsanada la obligación.
- iii. El pago de vacaciones respecto del ex trabajador Jimi Erick Aliaga Arrollo, adjunta el registro de asistencia del año 2017, donde existen cinco (5) faltas injustificadas, siendo su fecha de ingreso el 02 de setiembre de 2016 y cese el 10 de mayo de 2017. Respecto a la extrabajadora Rubí Yazmín Arana Huamán, se verifica que tuvo dieciocho (18) faltas, las que no fueron considerados en el cálculo de vacaciones. En cuanto a la extrabajadora Irma Yulisa Segura Tarazona tiene siete (07) faltas injustificadas que tampoco no fueron computados en el cálculo de vacaciones, y de la ex trabajadora Carmen Atenas Zambrano, afirmó que gozó de vacaciones del 01 de julio de 2016 al 30 de julio de 2016, y estaban incluidas en la boleta correspondiente a julio de 2016, la cual fue presentada en el escrito de descargos.
- iv. Respecto a la medida de requerimiento, adjunta la información pertinente para que se compruebe el cumplimiento de las obligaciones,
- v. Alega que se le aplique eximentes de responsabilidad a favor de la impugnante, pues subsanaron voluntariamente el acto u omisión infractor antes de que sea notificado con el inicio del procedimiento sancionador y en consecuencia tampoco se habría incumplido la medida de requerimiento.
- vi. La resolución les causa agravio pues al no aplicarse el inciso a) del artículo 39 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, referido a la aplicación de las causas de caso fortuita y fuerza mayor la falta de pago no se considera infracción del empleador, se vulneran los derechos y garantías de la empresa reconocidos en todo procedimiento administrativo, puesto que de manera arbitraria y contraria a derecho se sanciona con el pago de una cuantiosa suma dineraria.



*Tribunal de Fiscalización Laboral*  
*Primera Sala*

**Resolución N° 067-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

- 1.5** Mediante Resolución de Intendencia N° 700-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 04 de mayo de 2021<sup>2</sup>, la Intendencia Metropolitana de Lima declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante contra la Resolución de Sub Intendencia N° 620-2019-SUNAFIL/ILM/SIRE4, por considerar que:

De la revisión de los documentos presentados por la impugnante en sede inspectiva y en el procedimiento sancionador, comprobaron que se han acreditado las infracciones imputadas; y precisan lo siguiente respecto de los extrabajadores:

- a. Carmen Atenas Zambrano: la boleta de pago de diciembre de 2015 presentada no se encuentra suscrita por la extrabajadora, además no exhibe depósitos realizados por concepto de gratificaciones legales y bonificación extraordinaria por el periodo imputado. Respecto al pago de vacaciones si bien se aprecia de la boleta de pago de julio de 2016 con la cual pretende acreditar la obligación, lo cierto es que no se encuentra suscrita y tampoco acredita algún depósito efectuado.
- b. Irma Yulisa Segura Tarazona: se evidencia que la boleta de pago no tiene la firma de la extrabajadora y tampoco exhibe depósitos realizados por los conceptos de gratificaciones legales y bonificación extraordinaria por los periodos imputados. Respecto a la liquidación de beneficios sociales se evidencia que la extrabajadora anotó "voy a verificar" y sobre el documento denominado "asistencia x persona" presentado para sustentar el descuento en el cálculo de los beneficios sociales por las supuestas faltas injustificadas, no es prueba suficiente para determinar que debieron ser incluidos dichos días en el cálculo; por lo que la impugnante debió presentar medios probatorios que acrediten las faltas injustificadas. En tal sentido, no se acredita el pago de las gratificaciones legales, bonificación extraordinaria, compensación por tiempo de servicios y vacaciones por los periodos reclamados.
- c. Rubí Arana Huamán: no se ha acreditado el pago de CTS por el periodo del 01/10/2016 al 31/10/2016, debiendo incluirse los días de faltas injustificadas correspondiente al mes de octubre de 2016, no habiendo acreditado con suficientes elementos probatorios las inasistencias que alega.
- d. Jimi Erick Aliaga Arroyo respecto a las supuestas faltas injustificadas acredita que no pago de manera íntegra el derecho de vacaciones, pues el registro de asistencia no resulta suficiente para acreditar sus afirmaciones.

---

<sup>2</sup> Notificada a la inspeccionada el 06 de mayo de 2021, ver fojas 598 del expediente sancionador.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 067-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

e. Ronal Elvis Sulca Cerván: la inspeccionada no ha acreditado el pago de bonificación extraordinaria correspondiente a julio de 2016

**1.6** Mediante escrito de fecha 17 de mayo de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia de Lima Metropolitana recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 700-2021-SUNAFIL/ILM<sup>3</sup>.

**1.7** La Intendencia de Lima Metropolitana admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorandum N° 000758-2021-SUNAFIL/ILM, ingresando el 24 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>4</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>5</sup>, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo<sup>6</sup> (en adelante, LGIT),

<sup>3</sup> Ver fojas 593 al 597 del expediente sancionador

<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 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>5</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>6</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.*



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 067-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

el artículo 15 del Reglamento de Organización y Funciones de la Sunafil, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR<sup>7</sup>, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR<sup>8</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 sean sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión, constituyéndose en última instancia administrativa.

#### **III. DEL RECURSO DE REVISIÓN**

- 3.1** El artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley de N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, TUO de la LPAG) establece que frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede la contradicción en la vía administrativa mediante recursos impugnativos, identificándose dentro de éstos al recurso de revisión, entre otros. A diferencia de los otros recursos establecidos en dicha Ley, para su interposición, el legislador debe de otorgarle esta facultad al administrado mediante una ley o decreto legislativo específico, siéndole aplicable los términos generales para los recursos impugnativos, esto es, que el término de su interposición y el plazo para su resolución -en días hábiles- es de quince (15) y treinta (30) días respectivamente.
- 3.2** Así, el artículo 49 de la LGIT, modificada por el Decreto Legislativo N° 1499, define al recurso de revisión como un recurso administrativo del procedimiento administrativo sancionador con carácter excepcional, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos de que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral, estableciéndose en el artículo 55 del RGLIT, modificado por

---

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

<sup>7</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>8</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° 067-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

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 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 C SALUD S.A.**

- 4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que **C SALUD S.A.** presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 700-2021-SUNAFIL/ILM, emitida por la Intendencia de Lima Metropolitana, en la cual se confirmó la sanción impuesta de S/ 34 627.50 por la comisión de tres (03) infracciones, tipificadas como GRAVES en los numerales 24.4 y 24.5 del artículo 24, y dos (02) infracciones MUY GRAVES tipificadas en el numeral 25.6 del artículo 25 y en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del 07 de mayo de 2021, el primer día hábil siguiente de la notificación de 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 **C SALUD S.A.**

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



*Tribunal de Fiscalización Laboral*  
*Primera Sala*

**Resolución N° 067-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

5.1 Mediante escrito de fecha 17 de mayo de 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 700-2021-SUNAFIL/ILM, solicitando la nulidad de la misma, en base a los siguientes argumentos:

- **Vulneración de los principios de legalidad, debido procedimiento y razonabilidad**

La impugnante señala que la autoridad administrativa de trabajo no solo debe motivar la probanza de la falta, sino también establecer de qué manera ha ponderado la conducta y los demás criterios atinentes para imputar la sanción a imponer, e incluso, motivar la sanción elegida dentro de las varias posibles. Debiendo justificar la medida a aplicar y su cuantía.

Agrega que el órgano resolutorio no ha valorado ni tomado en cuenta los medios probatorios presentados por la impugnante, por cuanto han cumplido con la medida de requerimiento en el procedimiento inspectivo. Finalmente solicitan la nulidad de la resolución materia de revisión por vulnerar el numeral 1 del artículo 10 del TUO de la LPAG

- **Sobre la subsanación voluntaria de los hechos materia de impugnación.**

La impugnante señala que mediante escrito de apelación de fecha 02 de setiembre del 2019 cumplieron con subsanar de manera voluntaria los conceptos materia de infracción: gratificación, bonificación extraordinaria, CTS y vacaciones, de acuerdo a las boletas de pago, registro de asistencia presentadas de los trabajadores afectados.

Respecto a la valoración del registro de asistencia, la resolución materia de revisión no precisa los motivos por los cuales dicho medio probatorio no es válido, vulnerando el debido procedimiento administrativo.

Asimismo, señala que para efectos de la liquidación de beneficios sociales solo se computan los días efectivamente laborados, por ello es que llevan el correspondiente registro de control y asistencia del personal a efectos de justificar un probable descuento de la planilla mensual.

- **Existencia de vicios de nulidad**

La impugnante señala que la Resolución de Intendencia cuenta con vicios de nulidad contenidos en el artículo 10 numerales 1 y 2 del TUO de la LPAG, por cuanto no ha sustentado de manera fehaciente las supuestas normas infringidas y de manera



# *Tribunal de Fiscalización Laboral*

## *Primera Sala*

### **Resolución N° 067-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

arbitraria imponen una multa cuantiosa solo con el fin de perjudicar económicamente al administrado.

- **Agravios de la resolución**

La impugnante añade que la resolución materia de revisión le causa agravio generando grave perjuicio a su derecho al debido proceso, pues no le pueden imponer una sanción arbitraria sin justificación y no considerar los medios probatorio que acreditan la subsanación de las supuestas infracciones, y de los argumentos expresados en los escritos de descargos y en el recurso de apelación.

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

##### **De la creación de la Sunafil y sus competencias**

- 6.1** Como se señaló en el punto 2.1 de la presente resolución, mediante Ley N° 29981, promulgada el 15 de enero de 2013, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral<sup>9</sup>, entendida como la autoridad central y ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo.<sup>10</sup>
- 6.2** Dentro sus funciones, la Sunafil supervisa y fiscaliza el cumplimiento del orden jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo<sup>11</sup> en el ámbito del régimen laboral privado<sup>12</sup> y bajo los alcances de la Ley N° 31131<sup>13</sup> a nivel nacional, en su calidad de

<sup>9</sup> Iniciando funciones el 01 de abril de 2014, según lo dispuesto por el artículo 2 de la Resolución Ministerial N° 037-2014-TR. La transferencia de competencias del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a la Sunafil, se realizó el 31 de marzo de 2014, según lo dispuesto en el artículo 1 de la resolución en mención.

<sup>10</sup> 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, Ley N° 29981  
Artículo 18. Ente rector

La Sunafil es la autoridad central del Sistema de Inspección del Trabajo a que se refiere la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo; y como ente rector de ese sistema funcional dicta normas y establece procedimientos para asegurar el cumplimiento de las políticas públicas en materia de su competencia que requieren de la participación de otras entidades del Estado, garantizando el funcionamiento del Sistema con la participación de los gobiernos regionales y de otras entidades del Estado según corresponda.

<sup>11</sup> 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, Ley N° 29981

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>12</sup> Considerar los alcances del literal "i" del artículo 4 de la Ley N° 29981, para aquellos trabajadores que presten servicios en entidades públicas sujetas al régimen laboral.

<sup>13</sup> Mediante la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del Sector Público, se estableció que la fiscalización de las condiciones contractuales o



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 067-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

autoridad central de inspección del trabajo, disponiéndose para este fin la transferencia de los “órganos, unidades orgánicas y cargos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, referidas a la supervisión y fiscalización del cumplimiento de la normativa sociolaboral”.<sup>14</sup>

- 6.3** Por ello, el Tribunal de Fiscalización Laboral, en su calidad de última instancia administrativa de la autoridad central de inspección del trabajo, encargada de la supervisión y fiscalización del ordenamiento jurídico sociolaborales, que comprende los derechos laborales, previsionales, de seguridad y salud en el trabajo y todos los que se derivan de la relación laboral. Por tanto, tiene potestad de conocer -a través del recurso extraordinario de revisión- las resoluciones de segunda instancia, emitidas por autoridades del Sistema de Inspección del Trabajo dentro de los procedimientos administrativos sancionadores iniciados como consecuencia de las competencias que la Ley N° 29981 le asigna a la Sunafil.
- 6.4** En ese orden de ideas, junto con la creación de la Sunafil, la Ley N° 29981 modificó a la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, asignándose a éstos la competencia en la inspección respecto de aquellas microempresas<sup>15</sup> bajo su ámbito de competencia territorial; posteriormente, mediante Ley N° 30814, Ley de fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo, se dispuso que de manera temporal se asignarían éstas competencias y funciones en materia de inspección del trabajo (de los Gobiernos Regionales) por un plazo de ocho (08) años contados a partir de la vigencia de dicha ley<sup>16</sup> a la Sunafil, disponiéndose que en aquellos ámbitos de gobierno regional en donde se haya implementado una Intendencia Regional de la Sunafil, esta transferencia se efectuaría a partir de la vigencia de dicha ley y de manera progresiva; debiéndose implementar Intendencias Regionales en aquellos ámbitos en los cuales éstas no se habían implementado hasta el 31 de diciembre de 2020.
- 6.5** Es importante señalar que las Intendencias Regionales a las que la Ley N° 30814 hace mención se encuentran descritas en el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Sunafil<sup>17</sup> (y cuya redacción inicial tuvo un desarrollo posterior a través de la modificación del Decreto Supremo N° 009-2013-TR<sup>18</sup>), teniendo éstas la naturaleza de

---

convencionales, así como las condiciones legales de los trabajadores bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) estaría a cargo de la Sunafil.

<sup>14</sup> Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29981

<sup>15</sup> Segunda Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981, que modificó el literal f) del artículo 48 de la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales

<sup>16</sup> A partir del 10 de julio de 2018, en tanto la referida ley fue publicada el 09 de julio de 2018 en el diario oficial El Peruano.

<sup>17</sup> Aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR.

<sup>18</sup> Decreto Supremo que modifica el Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, publicado el 25 de octubre de 2013.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 067-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

órganos desconcentrados encargados -entre otras funciones- de desarrollar y ejecutar las actuaciones inspectivas de fiscalización que le fueron otorgadas a la Sunafil como autoridad central del Sistema de Inspección del Trabajo, entendido éste como un "...sistema único, polivalente e integrado en dependencia técnica, orgánica y funcional directa de la Autoridad Central de la Inspección del Trabajo"<sup>19</sup>.

- 6.6** En este extremo, cabe recordar que los órganos desconcentrados son aquellos "que desarrollan funciones sustantivas para prestar bienes o servicios, y se crean para atender necesidades no cubiertas en el territorio"<sup>20</sup>, actuando en representación de la entidad de la cual forman parte, es decir, que la competencia de la Sunafil no se pierde o difumina por esta desconcentración, sino que ésta responde a un criterio organizativo, conservando sus competencias como autoridad central<sup>21</sup>.
- 6.7** Teniéndose establecidos estos alcances, corresponde analizar lo expuesto por la impugnante en el recurso de revisión materia de autos, a la luz de los expedientes administrativos (inspectivo y sancionador) y lo señalado por la Intendencia de Lima Metropolitana en la resolución impugnada.
- 6.8** Acorde con la competencia atribuida a este Tribunal respecto de la revisión de las resoluciones emitidas en segunda instancia por las autoridades del Sistema de Inspección del Trabajo a nivel nacional que sancionan las infracciones calificadas como muy graves en el RGLIT 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 descrita; y de los argumentos del recurso de revisión se observa que éste contiene referencias a materias que no son de competencia de este Tribunal, por lo cual corresponde identificar aquellos extremos sobre los cuales esta Sala puede pronunciarse.
- 6.9** En ese sentido, esta Sala se pronunciará sobre los extremos referidos a las infracciones calificadas como muy graves, vinculadas con el no pago de las vacaciones de los ex trabajadores Jimi Erick Aliaga Arroyo, Rubí Yazmín Arana Huamán, Carmen Atenas Zambrano Vargas e Irma Yulisa Seguro Tarazona, así como con el incumplimiento de la medida de requerimiento del 07 de noviembre de 2017.

<sup>19</sup> Artículo 18 de la Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N° 28806.

<sup>20</sup> Decreto Supremo que aprueba los Lineamientos de Organización del Estado, Decreto Supremo N° 054-2018-PCM

<sup>21</sup> En ese sentido, el texto original del artículo 37 y el actual artículo 47 del ROF de la Sunafil establecen que las Intendencias Regionales dependen jerárquicamente del Despacho del Superintendente de la Sunafil.



*Tribunal de Fiscalización Laboral*  
*Primera Sala*

**Resolución N° 067-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

**De la infracción MUY GRAVE por no pagar las vacaciones de periodo 2016-2017 (truncas), respecto del trabajador Jimi Erick Aliaga Arroyo; del periodo 2016-2017 (truncas) respecto de la ex trabajadora Rubí Yazmín Arana Huamán; del periodo 2015-2016 respecto de la ex trabajadora Carmen Atenas Zambrano Vargas; y del periodo 2016-2017 (truncas) respecto de la ex trabajadora Irma Yulisa Segura Tarazona**

- 6.10** La Resolución de Sub Intendencia de Resolución N° 620-2019-SUNAFIL/ILM/SIRE4 del 02 de agosto de 2019, a través de la cual se interpuso la multa de S/ 9 112.50 (Nueve mil ciento doce con 50/100 soles), equivalente a 2.25 UIT a la impugnante por no pagar las vacaciones de cuatro (4) ex trabajadores, efectuó el siguiente análisis respecto de las actuaciones de la impugnante a fin de acreditar el pago de las vacaciones:

**CUADRO N° 5**  
**VACACIONES**

NOMBRES Y APELLIDOS	PERIODO	OBSERVACIONES
JIMI ERIK ALIAGA ARROYO (02/09/2016 - 10/05/2017)	2016-2017 (trunco)	De folios 518 a 522 de autos, obra la Liquidación de Beneficios Sociales por el importe de S/ 2,275.52, la cual si bien fue depositada el 12/09/2017, a la cuenta bancaria del ex trabajador afectado, conforme se verifica del documento "Transferencias - Cuentas de Terceros"; sin embargo, el concepto por vacaciones truncas 2016-2017 debe ser considerado como diminuto, toda vez que, se efectuó un pago por 8 meses y 1 día, cuando corresponde un pago por 8 meses y 8 días; por lo que, no cumplió con el pago íntegro de las vacaciones respectivas.



## Tribunal de Fiscalización Laboral

### Primera Sala

#### Resolución N° 067-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

RUBÍ YAZMÍN ARANA HUAMÁN (01/10/2016 - 07/04/2017)	2016-2017 (trunco)	De folios 502 a 508 de autos, obra la Liquidación de Beneficios Sociales ascendente a S/ 2,275.34, la cual si bien fue depositada el 30/10/2017, a la cuenta bancaria de la ex trabajadora afectada, conforme se verifica del documento "Transferencias - Cuentas de Terceros"; sin embargo, el concepto por vacaciones trunca 2016-2017 debe ser considerado como diminuto, toda vez que, se efectuó un pago por 5 meses y 7 días, cuando correspondía un pago por 6 meses y 7 días; por tanto, no cumplió con la presente obligación.
CARMEN ATENAS ZAMBRANO VARGAS (08/07/2015 - 31/10//2016)	2015-2016	A folios 470 de autos, obra la boleta de pago de julio de 2016, en la cual figura vacaciones por 30 días del 01/07/2016 al 30/07/2016; sin embargo, no adjunta documento alguno que acredite el respectivo depósito bancario; en tal sentido, no cumplió la presente obligación.
IRMA YULISA SEGURA TARAZONA (04/07/2014 - 31/03/2017)	2014-2015 2015-2016 2016-2017 (trunco)	De folios 524 a 528 de autos, obra la boleta de pago de agosto 2015, en la que figuran las vacaciones otorgadas del 01/08/2015 al 30/08/2015 (periodo 2014-2015), y el pago realizado el 24/10/2017, según el documento "Transferencias - Cuentas de Terceros". Asimismo, de folios 529 a 532 de autos, consta la boleta de pago de junio de 2016, en la cual figuran las vacaciones otorgadas del 01/06/2016 al 30/06/2016, y el desembolso efectuado el 22/08/2016, según el documento "Devolución de Órdenes"; en tal sentido, el sujeto inspeccionado cumplió con acreditar el pago de vacaciones 2014-2015 y 2015-2016. Con relación a las vacaciones del periodo 2016-2017 (trunco), de folios 496 a 500 de autos, obra la Liquidación de Beneficios Sociales ascendente a S/ 4,949.81, la cual si bien fue depositada el 05/04/2019, a la cuenta de la ex trabajadora afectada, conforme se verifica del documento "Transferencias- Cuentas de Terceros"; sin embargo, debe ser considerado como diminuto, toda vez que, se realizó un pago por 8 meses y 22 días, cuando correspondía un pago por 8 meses y 28 días; por lo que, no cumplió con pagar de forma íntegra las vacaciones.

- 6.11 Así, el Inspector de Trabajo justifica las razones por las cuales la conducta de la impugnante califica como una infracción, pese a los descargos presentados y a los argumentos señalados en el recurso de apelación de fecha 02 de septiembre de 2019 y obrante a folios 562 del tomo III del expediente sancionador:

Sobre el pago de las vacaciones a favor del extrabajador Jimi Erick Aliaga Arrollo, adjunta el registro de asistencia del año 2017 donde existen cinco (5) faltas injustificadas, siendo su fecha de ingreso el 02 de setiembre de 2016 y cese el 10 de mayo de 2017. Respecto a la extrabajadora Rubí Yasmin Arana Huamán, se verifica que tuvo dieciocho (18) faltas, los que no se computan en el cálculo de las vacaciones. En cuanto a la extrabajadora Irma Yulisa Segura Tarazona, quien tiene siete (7) faltas injustificadas por lo que tampoco se computan en el cálculo de las vacaciones. Y de la extrabajadora Carmen Atenas Zambrano, afirma que gozó de vacaciones del 01 de julio del 2016 al 30 de julio de 2016 y estaba incluidas en la boleta correspondiente a julio de 2016, la cual fue adjuntada al escrito de descargos. Por lo que pide se revise detalladamente el expediente del presente procedimiento administrativo sancionador.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 067-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

- 6.12** La Intendencia de Lima Metropolitana, en el considerando 3.4 de la Resolución de Intendencia N° 700-2021-SUNAFIL/ILM, afirma que "...la inspeccionada no acredita el cumplimiento de las obligaciones atribuidas..." al no encontrarse suscritas las boletas de pago de diciembre 2015 y julio 2016 de la ex trabajadora Carmen Atenas Zambrano (literal a); similar situación se presenta respecto de la boleta de pago de la ex trabajadora Irma Yulisa Segura Tarazona (literal b), así como el documento denominado "Asistencia x persona" con la finalidad de sustentar el descuento por faltas injustificadas. Respecto de los ex trabajadores Jimi Erick Aliaga Arrollo y Rubí Arana Huaman, el registro remitido -en similar sentido- no logra acreditar las faltas injustificadas que sustentarían las diferencias entre las fechas y los conceptos abonados a los ex trabajadores.
- 6.13** Sobre el particular, es importante considerar que mediante Resolución de Superintendencia N° 016-2020-SUNAFIL se emitió el siguiente criterio en materia legal aprobados por el Comité de Criterios, creado mediante Resolución de Superintendencia N° 061-2019-SUNAFIL:

TEMA	CRITERIO
Tema N° 1: Acreditación del pago de las obligaciones laborales económicas.	El pago de las obligaciones laborales económicas se acredita con cualquier medio probatorio, sin perjuicio que el empleador demuestre, asimismo, el cumplimiento de las obligaciones laborales accesorias, sea a través de medios físicos o informáticos.

Entendiéndose -a consideración de esta Sala- que tal redacción va más allá incluso de lo señalado en el literal 3.2 del artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1310<sup>22</sup>, debiéndose entender que -en el caso en concreto- la presentación de la boleta sin la firma del trabajador sí logra acreditar el pago de las obligaciones allí contenidas, siempre que a ésta se acompañe otro documento que acredite el ingreso del monto generado por la obligación laboral a una cuenta de titularidad del trabajador o ex trabajador.

<sup>22</sup> Decreto Legislativo que aprueba medidas adicionales de simplificación administrativa, aprobado por Decreto Legislativo N° 1310 Artículo 3.- Simplificación para la emisión, remisión y conservación de documentos en materia laboral.

En la emisión, remisión y conservación de documentos en materia laboral, se autoriza el uso de tecnologías de la digitalización, información y comunicación para la sustitución de documentos físicos y firmas ológrafas, de acuerdo a las siguientes disposiciones: (...)

3.2 Cuando el pago de las obligaciones laborales económicas se deposite en cuenta por medio de empresas del sistema financiero, el empleador puede sustituir la impresión y entrega física de las boletas o constancias de pago por la puesta a disposición al trabajador de dichos documentos mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación, siempre que el medio utilizado garantice la constancia de su emisión por parte del empleador y un adecuado y razonable acceso por parte del trabajador. En este supuesto no se requiere firma de recepción del trabajador.

(...)



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 067-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

- 6.14** Respecto de aplicación de principios del TUO de la LPAG, la versión actual de la Directiva N° 001-2017-SUNAFIL/INII – Directiva que regula el Procedimiento Sancionador del Sistema de Inspección de Trabajo, aprobado por Resolución de Superintendencia N° 190-2021-SUNAFIL, establece en el punto 6.2 que el “...procedimiento sancionador se rige por los principios previstos en el artículo 44 de la LGIT, así como los establecidos en el artículo IV del Título Preliminar y en el artículo 248 del TUO de la LPAG”
- 6.15** En similar sentido, el punto 7.1.1.2 de la directiva dispone que “...en el desarrollo del procedimiento sancionador se observan las garantías y condiciones previstas en el TUO de la LPAG, de conformidad con el artículo 43 de la LGIT, concordante con el numeral 247.2 del artículo 247 del citado TUO”, por lo que en aplicación del principio de Presunción de veracidad<sup>23</sup>, esta Sala considera que a través de las hojas de asistencia generadas por el Sistema de registro de asistencias de la impugnante, sí se logran acreditar las faltas injustificadas que motivaron la diferencia en los montos consignados por los ex trabajadores antes mencionados (Irma Yulisa Segura Tarazona, Jimi Erik Aliaga Arrollo y Rubí Arana Huaman) en las respectivas hojas de liquidación, oportunidad que tuvo el empleador para hacer el descuento respectivo, al producirse el término de la relación laboral.
- 6.16** Así, se ha identificado respecto del señor Jimi Erik Aliaga Arroyo la hoja de Liquidación de Beneficios Sociales del 10 de mayo de 2017, en donde se consigna el pago por vacaciones truncas del período 2016-2017 (8 meses y 1 día) y la constancia de egreso de caja de fecha 14 de septiembre de 2017, así como el registro de asistencia del 01 de enero de 2017 al 30 de mayo de 2017, en donde se observan cinco (5) faltas injustificadas.
- 6.17** En similar sentido, obra en autos la hoja de Liquidación de Beneficios Sociales del 07 de abril de 2017 de la señora Rubí Yazmin Arana Huamán, en donde se consigna el pago por vacaciones truncas del período 2016-2017 (5 meses y 9 días) y la constancia de egreso de caja de fecha 30 de octubre de 2017, así como el registro de asistencia del 01 de enero de 2017 al 30 de abril de 2017, en donde se observan once (11) faltas.

<sup>23</sup>Texto Único Ordenado de la Ley General del Procedimiento Administrativo, Ley N° 27444, aprobado por 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.



*Tribunal de Fiscalización Laboral*  
*Primera Sala*

**Resolución N° 067-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

- 6.18** Obra también en autos la Liquidación de Beneficios Sociales de la señora Carmen Atenas Zambrano Vargas del 31 de octubre de 2016, en donde se consigna el pago por vacaciones truncas del período 2016-2017 (3 meses y 13 días) y la constancia de egreso de caja de fecha 03 de abril de 2017, así como el “Descanso físico por vacaciones” por 30 días tomados del 01 al 30 de julio de 2016.
- 6.19** Obra también en autos la Liquidación de Beneficios Sociales de la señora Irma Yulissa Segura Tarazona del 31 de marzo de 2017, en donde se consigna el pago por vacaciones truncas del período 2016-2017 (8 meses y 22 días) y la copia de la transferencia electrónica a su cuenta de ahorros, así como el registro de asistencia del 1 de enero de 2017 al 31 de marzo de 2017, en donde observan siete (07) inasistencias en dicho período.
- 6.20** En consecuencia, se encuentra acreditado el pago por el concepto de vacaciones del periodo 2016-2017 (truncas) de las ex trabajadoras Irma Yulisa Segura Tarazona y Carmen Atenas Zambrano Vargas, correspondiendo dejar sin efecto la multa en estos extremos; encontrándose pendiente (por faltar acreditar el pago de dos días) del ex trabajador Jimi Erick Aliaga Arroyo por el periodo 2016-2017 (truncas) y de la ex trabajadora Rubí Yazmín Arana Huamán (por faltar acreditar el pago de diecinueve días), por el periodo 2016-2017 (truncas).
- 6.21** En ese sentido, la multa impuesta quedaría reformulada en los siguientes términos

Conducta infractora	Tipo legal y calificación	N° de trabajadores afectados	Tipo de infracción	Multa impuesta
No pagar las vacaciones del período 2016-2017 (trunco) en perjuicio del ex trabajador Jimi Erik Aliaga Arroyo; del período 2016-2017 de la ex trabajadora Rubí Yazmín Arana Huamán	Artículo 25 numeral 25.6 del RLGIT <b>MUY GRAVE</b>	02	Subsanable	2.25 UIT S/ 9,112.50  Valor UIT 2017: S/.4,050.00
<b>SUBTOTAL DE LA MULTA IMPUESTA</b>				<b>S/. 9,112.50</b>



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 067-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

##### **De la infracción MUY GRAVE por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 07 de noviembre de 2017**

**6.22** El artículo 14 de la LGIT establece lo siguiente, respecto de las medidas de requerimiento:

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

**6.23** Por ello, la LGIT señala que la emisión de medidas de requerimiento constituye una potestad de los inspectores de trabajo<sup>24</sup>, con la finalidad de garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización<sup>25</sup> en aquellos supuestos en los que la autoridad

<sup>24</sup> Ley General de Inspección de Trabajo, Ley N° 28806

Artículo 5.- *Facultades inspectivas*

*En el desarrollo de las funciones de inspección, los inspectores de trabajo que estén debidamente acreditados, están investidos de autoridad y facultados para:*

(...)

5.3 *Requerir al sujeto responsable para que, en un plazo determinado, adopte medidas en orden al cumplimiento de la normativa del orden sociolaboral, incluso con su justificación ante el inspector que ha realizado el requerimiento.*

<sup>25</sup> Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, Decreto Supremo N° 019-2006-TR

Artículo 17.- *Finalización de las actuaciones inspectivas*

(...)

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

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



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 067-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

determine que la vulneración o infracción del ordenamiento jurídico es subsanable dentro de un plazo razonable<sup>26</sup>, calificándose como una infracción a la labor inspectiva el incumplimiento del mandato dictado por el inspector<sup>27</sup>.

**6.24** Es decir, la naturaleza jurídica de la medida inspectiva de requerimiento es la de ser una medida correctiva que tiene como objeto revertir los efectos de la ilegalidad de la conducta cometida por el inspeccionado de manera previa al inicio del procedimiento sancionador<sup>28</sup>. En aquellos casos en los que el inspector tiene conocimiento de la insubsanabilidad de la conducta o de la imposibilidad del sujeto inspeccionado de cumplirla, su emisión -a consideración de esta Sala- atenta contra el Principio de Razonabilidad<sup>29</sup>.

**6.25** En el caso materia de autos, a la fecha de emisión de la medida de requerimiento (07 de noviembre de 2017) había quedado demostrado el estado financiero de la impugnante

---

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

<sup>26</sup> La entonces vigente "Directiva N° 001-2016-SUNAFIL/INII – Reglas generales para el ejercicio de la función inspectiva", aprobada por Resolución de Superintendencia N° 039-2016-SUNAFIL establecía lo siguiente:

*FINALIZACIÓN DE LAS ACTUACIONES INSPECTIVAS*

*(...)*

*7.7.2 Medidas Inspectivas*

*(...)*

*7.7.2.7 En caso se verifiquen infracciones insubsanables no se emitirá medida inspectiva de requerimiento, debiendo dejar constancia del carácter insubsanable de la infracción en la respectiva constancia de actuaciones inspectivas y anexos. La calificación de un incumplimiento como insubsanable debe ser notificada al sujeto inspeccionado durante las actuaciones inspectivas de investigación y deben estar sustentadas en la imposibilidad de revertir los efectos del incumplimiento normativo o de la afectación del derecho, sustento que también debe ser consignado en el Acta de Infracción.*

La directiva actual (Directiva N° 001-2020-SUNAFIL/INII, aprobada por Resolución de Superintendencia N° 031-2020-SUNAFIL) consigna los mismos alcances en el numeral 7.14.8

<sup>27</sup> *Ley General de Inspección de Trabajo, Ley N° 28806*

*Artículo 36.- Infracciones a la labor inspectiva*

*Son infracciones a la labor inspectiva las acciones u omisiones de los sujetos obligados, sus representantes, personas dependientes o de su ámbito organizativo, sean o no trabajadores, contrarias al deber de colaboración por parte de los sujetos inspeccionados por los Supervisores-Inspectores, Inspectores del Trabajo o Inspectores Auxiliares, establecidas en la presente Ley y su Reglamento.*

*(...)*

<sup>28</sup> Tal y como se señaló en el considerando 6.7 de la Resolución N° 018-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, del 08 de junio de 2021,

recaída en el Expediente N° 1098-2016-SUNAFIL/ILM/SIRE4

<sup>29</sup> *Texto Único Ordenado de la Ley General del Procedimiento Administrativo, Ley N° 27444, aprobado por 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:*

*(...)*

*1.4. Principio de razonabilidad.- Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido.*



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 067-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

y la poca capacidad de pago de ésta, que se reflejaba en el incumplimiento de las distintas obligaciones frente a sus trabajadores, las cuales motivaron actuaciones inspectivas por parte de la autoridad administrativa de trabajo (como es el caso de autos).

- 6.26** Así por ejemplo, el Informe de Actuaciones Inspectivas de Investigación del 08 de agosto de 2016<sup>30</sup>, generado por la Orden de Inspección N° 11048-2016-SUNAFIL/ILM, daba cuenta de la absorción de la empresa Clínicas Maison de Santé S.A. por parte de C SALUD S.A. "...en mérito a los establecido por el artículo 355 de la Ley General de Sociedades, y que actualmente todo el activo y el pasivo fue asumido por la empresa C SALUD S.A., con RUC N° 20101165389...". En similar sentido, la propia impugnante hace referencia a una precaria situación económica según lo señalado mediante carta s/n del 12 de enero de 2017<sup>31</sup>, informando de un Procedimiento Concursal Preventivo tramitado con el expediente N° 93-2014/CCO-INDECOPI, como consecuencia -entre otras- de unas afectaciones realizadas por la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria - Sunat.
- 6.27** Esta Sala considera que, en el caso en concreto, no era razonable emitir una medida inspectiva de requerimiento de pago si el inspector ya tenía conocimiento de los incumplimientos generados por la impugnante ante la falta de pago de las obligaciones laborales frente a sus trabajadores a causa de un contexto económico debidamente acreditado, que generaba retraso en el pago de los mismos, y que a la fecha de emisión de la medida de requerimiento, tales incumplimientos ya habían sido recogidos y contaba con propuesta de sanción derivados de otras órdenes de inspección a través de las Actas de Infracción N°s 906-2016-SUNAFIL/ILM, 2249-2016-SUNAFIL/ILM, 2794-2016-SUNAFIL/ILM y 2914-2016-SUNAFIL/ILM.
- 6.28** En ese sentido, en el caso materia de autos correspondía únicamente el determinar las conductas infractoras y el proponer las sanciones por tales conductas; a consideración de esta Sala, el emitir una medida de requerimiento teniéndose conocimiento de la imposibilidad de su cumplimiento por parte del investigado desnaturaliza la finalidad de la misma.
- 6.29** Por estas consideraciones, se deja sin efecto la infracción Muy grave en materia de labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 07 de noviembre de 2017, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

<sup>30</sup>Obrante en el folio 31 del expediente inspectivo.

<sup>31</sup> Obrante en el folio 40 del tomo I del expediente sancionador



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 067-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

#### **De la supuesta vulneración de los principios de legalidad, debido procedimiento y la existencia de vicios de nulidad alegados por la impugnante en la Resolución de Intendencia**

- 6.30** El principio del debido procedimiento administrativo se encuentra regulado en el artículo IV numeral 1.2. del Título Preliminar del T.U.O de la Ley N.º 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.<sup>32</sup>
- 6.31** Al respecto, la Constitución Política del Estado, en su numeral 3 del artículo 139, se refiere a la tutela judicial efectiva y al debido proceso, como un derecho de todo justiciable. Pues, la tutela judicial efectiva se plasma en el derecho a poder recurrir a los Órganos Jurisdiccionales; dentro del proceso a recibir una resolución fundada en derecho y que ésta sea cumplida. Visto así, y haciendo un baremo con el procedimiento administrativo sancionador, se recibe también por parte de la administración pública un trato similar, solo que el actuar es materia de revisión en el proceso contencioso administrativo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 148 de la Carta Magna.
- 6.32** Sobre el debido proceso, el Tribunal Constitucional, da las razones suficientes para extender este derecho a los procedimientos administrativos, por lo que su observancia es de obligatorio cumplimiento<sup>33</sup>.

<sup>32</sup> “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 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. La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal es aplicable solo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo”.

<sup>33</sup> STC recaída en el Expediente N° 01412-2007-PA/TC, que señala:

*“Como ya lo ha expresado el Tribunal Constitucional en abundante sostenida jurisprudencia el debido proceso está concebido como el cumplimiento de todas las garantías y normas de orden público que deben aplicarse a todos los casos y procedimientos, en cuyo seno se alberga los actos administrativos, a fin de que las personas estén en la posibilidad de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado o de los particulares que pueda afectarlos. Queda claro, entonces, que la cláusula fundamental contenida en el artículo 139.3 de la Constitución Política del Perú, no es “patrimonio” exclusivo de los procesos jurisdiccionales, sino que el respeto del contenido del debido proceso se hace extensivo a los procesos administrativos públicos (como es el caso de autos) o privados”. (Fundamento 8).*

*“Dentro de la misma línea de razonamiento este Colegiado ha precisado que dentro de aquel conjunto de garantías mínimas que subyacen al debido proceso se encuentra el derecho a la motivación de las resoluciones, que adquiere vital preponderancia en el caso que nos ocupa, pues es este el derecho que el demandante reclama como vulnerado y por el cual acude a esta instancia en pos de tutela. Por su parte, la doctrina considera que la motivación supone la exteriorización obligatoria de las razones que sirven de sustento a una resolución de la administración” (Fundamento 10).*

*“En consecuencia debemos afirmar que el derecho a la motivación de las decisiones administrativas si bien no tiene un sustento constitucional directo, no es menos cierto que forma parte de aquella parcela de los derechos fundamentales innominados que integra la construcción constitucional del Estado que permite apartarse de toda aquella visión absoluta o autoritaria” (Fundamento 11).*



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 067-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

- 6.33** Sobre este particular, resta señalar que la resolución impugnada cumple con expresar las justificaciones necesarias para absolver los planteamientos del recurrente, por lo que no cabe acoger su pretensión impugnatoria en ese sentido.
- 6.34** En similar sentido, tampoco se observa una vulneración al principio de legalidad ni existencia de vicios de nulidad en los términos señalados por la impugnante.

#### **POR TANTO**

Por las consideraciones expuestas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley N° 29981 – Ley que crea la Sunafil, el artículo 41 de la Ley N° 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo, los artículos 15 y 17 del Reglamento de Organización y Funciones de la Sunafil, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR y sus modificatorias, y los artículos 2, 3 y 17 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR;

#### **SE RESUELVE:**

**PRIMERO.-** Declarar FUNDADO EN PARTE el recurso de revisión interpuesto por C SALUD S.A., en contra de la Resolución de Intendencia N° 700-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 04 de mayo de 2021, emitida por la Intendencia de Lima Metropolitana dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente N° 1548-2017-SUNAFIL/ILM/SIRE4.

**SEGUNDO.-** REVOCAR EN PARTE la Resolución de Intendencia N° 700-2021-SUNAFIL/ILM en el extremo referente a la sanción impuesta por el incumplimiento de la obligación de pago (relaciones laborales) tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, MODIFICÁNDOLA según lo señalado en el considerando 6.21 de la presente resolución; y en el extremo referente a la sanción impuesta por la infracción a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT DEJANDO SIN EFECTO LA MULTA IMPUESTA en la Resolución de Sub Intendencia N° 620-2019-SUNAFIL/ILM/SIRE4, por las razones expuestas en la presente resolución.

---

*“Hablar de un Estado Constitucional significa hablar de un modelo estatal en el que sus acciones están regidas por el Derecho, lo que trae como correlato que la actuación de la administración deberá dar cuenta de esta sujeción para alejar cualquier sospecha de arbitrariedad. Para lograr este objetivo, las decisiones de la administración deberán contener una adecuada motivación, tanto de los hechos como de la interpretación de las normas o el razonamiento realizado por el funcionario o colegiado, de ser el caso”. (Fundamento 12).*

*“Cuando en el considerando precedente se ha hecho referencia al término adecuada motivación, esta debe ser entendida como aquella que genera consecuencias positivas en un Estado de Derecho en el que la protección de los derechos fundamentales se rige como uno de sus principales pilares. Así, por un lado tenemos que una resolución debidamente motivada brinda seguridad jurídica a los administrados, y por otro, sirve como elemento de certeza a la autoridad administrativa que decide el procedimiento”. (Fundamento 13).*



*Tribunal de Fiscalización Laboral*  
*Primera Sala*

**Resolución N° 067-2021-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 C SALUD S.A. y a la Intendencia de Lima Metropolitana, para sus efectos y fines pertinentes.

**QUINTO.-** Devolver los actuados a la Intendencia de Lima Metropolitana.

**SEXTO.-** Disponer la publicación de la presente resolución en el portal institucional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – Sunafil ([www.gob.pe/sunafil](http://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