



*Tribunal de Fiscalización Laboral*  
*Primera Sala*

**Resolución N° 080-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 071-2020-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE  
PROCEDENCIA : INTENDENCIA REGIONAL DE LAMBAYEQUE  
IMPUGNANTE : EMPRESA AGROINDUSTRIAL CAYALTI S.A.A.  
ACTO IMPUGNADO : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 070-2021-IRE/  
LAMBAYEQUE  
MATERIA : - LABOR INSPECTIVA

*Sumilla:* Se declara **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por la **EMPRESA AGROINDUSTRIAL CAYALTI S.A.A.** en contra de la Resolución de Intendencia N° 070-2021-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, de fecha 23 de abril de 2021.

Lima, 08 de julio de 2021

**VISTO:** El recurso de revisión interpuesto por **EMPRESA AGROINDUSTRIAL CAYALTI S.A.A.** (en adelante **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 070-2021-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, de fecha 23 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° 0575-2020-SUNAFILIRE/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° 045-2020-SUNAFIL/IRE-LAM (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de dos (02) infracciones a la labor inspectiva, por no facilitar la información requerida por los inspectores de trabajo actuantes los días 21 de mayo de 2020 y 04 de junio de 2020 respectivamente.

<sup>1</sup> Se verificó el cumplimiento sobre la siguiente materia: Equipos de Protección Personal (incluye todas).



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 080-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

- 1.2** Mediante Imputación de cargos N° 107-2020/SUNAFIL/IRE-LAM/SIAI de fecha 23 de julio de 2020, la autoridad instructora da inicio al procedimiento sancionador, notificando a la entidad el acta de infracción, el 10 de agosto 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° 161-2020/SUNAFIL/IRE-LAM/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° 071-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE de fecha 29 de enero de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/ 361 458.00 (Trescientos sesenta y un mil con 00/100 soles) por haber incurrido en:
- Una infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva, por no facilitar la información y documentación requerida por los inspectores de trabajo actuantes para el día 21 de mayo de 2020, tipificada en el numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT. Imponiéndole la multa de 42.03 UIT = S/ 180 729.00 soles.
  - Una infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva, por no facilitar la información y documentación requerida por los inspectores de trabajo actuantes para el día 04 de junio de 2020, tipificada en el numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT. Imponiéndole la multa de 42.03 UIT = S/ 180 729.00 soles.
- 1.4** Mediante escrito de fecha 11 de marzo de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 071-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, argumentando lo siguiente:
- i. Al momento de recibirse el requerimiento, el país se encontraba bajo Estado de Emergencia Nacional decretado por el gobierno; de igual modo, tanto el distrito de Cayalti como el país se encontraba “atravesando la etapa más aguda de la emergencia nacional derivada de la pandemia”.
  - ii. Los cambios introducidos por el Decreto Legislativo N° 1272 al TUO de la LPAG, específicamente en cuanto a la subjetividad del comportamiento del administrado, se manifestaban a través del Principio de Culpabilidad; por lo que al haberse demostrado que el incumplimiento fue motivado por causas objetivas



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 080-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

(imposibilidad comprobada de acudir a las instalaciones de la Empresa), cualquier título de imputación (dolo o culpa) dejaría de ser configurable.

- iii. La sanción económica propuesta carece de razonabilidad, al ser emitida sin considerar la imposibilidad a la que se encontraba sujeta la impugnante.
- iv. Correspondía, en el presente caso, evaluar el comportamiento de la Empresa y justificar una graduación de la posible o posibles responsabilidades administrativas, siendo desproporcionada la sanción a los hechos que dieron origen a la falta.

**1.5** Mediante Resolución de Intendencia N° 070-2021-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, de fecha 23 de abril de 2021<sup>2</sup>, la Intendencia Regional de Lambayeque declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante contra la Resolución de Sub Intendencia N° 071-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, por considerar que:

- a. Respecto de la pretendida referencia al supuesto de caso fortuito o fuerza mayor como un supuesto eximente de responsabilidad administrativa; "...el inciso a) de la referida norma establece como una causal de eximente de responsabilidad administrativa el caso fortuito o fuerza mayor debidamente comprobada. En el presente caso, conforme se ha descrito en los párrafos precedentes el incumplimiento del sujeto inspeccionado versaba sobre información cotidiana de fácil recolección a través del apoyo de medios tecnológicos máxime si es esencial con la cual debe contar todo empleador al inicio de las actividades de sus trabajadores, por tanto, dicho incumplimiento no se enmarca dentro de la causal de caso fortuito o fuerza mayor.
- b. Añade que las infracciones a la labor inspectiva tienen el carácter de insubsanable, y por ende, "...no resulta causal de eximente, pues el posterior cumplimiento de obligaciones no podrá retrotraer los efectos perjudiciales".
- c. La Resolución de Sub Intendencia N° 071-2020-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 ha configurado la infracción descrita en dicha resolución...", por lo que ésta se encuentra debidamente fundamentada y motivada, siendo su contenido claro, motivado y cierto.

<sup>2</sup> Notificada a la inspeccionada el 29 de abril de 2021, ver fojas 132 del expediente sancionador.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 080-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

- d. Respecto de la razonabilidad y proporcionalidad de la multa impuesta, a través del numeral 3 del artículo 248° del TUO de la LPAG se describe al Principio de Razonabilidad, señalándose que “la conducta sancionable no debe resultar más ventajosa para el infractor, que cumplir con las normas infringidas o asumir la sanción, por lo que este principio prescribe que las sanciones a ser aplicables deberán ser proporcionales al incumplimiento calificado como infracción”.
- e. En tanto se ha cumplido con los parámetros regulados en la “Tabla de Cuantía y Aplicación de Sanciones”, así como los criterios generales y especiales de graduación de sanciones, regulados en la LGIT, RLGIT, es razonable la sanción impuesta.

**1.6** Mediante escrito de fecha 20 de mayo de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Lambayeque recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 070-2021-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE.

**1.7** La Intendencia Regional de Lambayeque admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorandum-000458-2021-SUNAFIL/IRE-LAM, ingresando el 27 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.

<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.”



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 080-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

**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, LGIT), el artículo 15 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 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

---

<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."*

<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° 080-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

legítimo, procede la contradicción en la vía administrativa mediante recursos impugnativos, identificándose dentro de éstos al recurso de revisión, entre otros. A diferencia de los otros recursos establecidos en dicha Ley, para su interposición, el legislador debe de otorgarle esta facultad al administrado mediante una ley o decreto legislativo específico, siéndole aplicable los términos generales para los recursos impugnativos, esto es, que el término de su interposición y el plazo para su resolución -en días hábiles- es de quince (15) y treinta (30) días respectivamente.

- 3.2** Así, el artículo 49 de la LGIT, modificada por el Decreto Legislativo N° 1499, define al recurso de revisión como un recurso administrativo del procedimiento administrativo sancionador con carácter excepcional, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos de que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral, estableciéndose en el artículo 55 del RGLIT, modificado por Decreto Supremo N° 016-2017-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 EMPRESA AGROINDUSTRIAL CAYALTI S.A.A.**



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 080-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

- 4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que la **EMPRESA AGROINDUSTRIAL CAYALTI S.A.A.** presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 070-2021-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, emitida por la Intendencia Regional de Lambayeque, en la cual se confirmó la sanción impuesta de S/ 361 458.00 por la comisión de dos (02) infracciones MUY GRAVES tipificadas en el numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computado a partir del 30 de abril 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 la **EMPRESA AGROINDUSTRIAL CAYALTI S.A.A.**

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

- 5.1** Mediante escrito de fecha 20 de mayo de 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 070-2021-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, solicitando la nulidad de la misma, en base a los siguientes argumentos:
- Existieron causas objetivas que imposibilitaban el cumplimiento oportuno de los requerimientos planteados por la Autoridad Administrativa de Trabajo; al momento de recibirse el requerimiento de la labor inspectiva, “...no solo el distrito de Cayalti, sino que el país se encontraba atravesando la etapa más aguda de la emergencia nacional derivada de la pandemia”, manteniéndose “...la confusión general en la ciudadanía y en el empresariado”.
  - El órgano resolutor “...sólo se limita a replicar que el incumplimiento simplemente sucedió, sin atender el especial contexto en que dicha situación tuvo origen; imputando además responsabilidad al asumir que cualquier trabajador (representante o apoderado) podía enviar vía correo electrónico la información requerida, sin apreciar que la reunión del acervo documental constituye una tarea de gran organización.
  - Para la aplicación de la norma sancionadora, la Autoridad “...ha aplicado una interpretación literal e irrestricta de la misma...”, determinando la aplicación de la consecuencia jurídica con la simple verificación del supuesto de hecho contemplado, ignorando la aplicación de los alcances del Decreto Legislativo N° 1272, que exime de responsabilidad los incumplimientos derivados de razones



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 080-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

objetivas, desconociendo adicionalmente los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

- Al no haber una “voluntad cierta de infringir la norma”, es posible defender que “en el incumplimiento acusado no es posible identificar una conducta dolosa ni culposa”, justificándose la exoneración de responsabilidad o como mínimo la reducción de los montos de multa impuestos.
- Finalmente, reitera que por aplicación del Principio de Culpabilidad, no cabe aplicar sanción si no se es capaz de identificar elementos dolosos o culposos en la conducta del imputado, por lo que al haberse demostrado que el incumplimiento fue motivado por causas objetivas, no debió sancionarse a la impugnante, siendo nula la resolución por vulnerar el artículo 10 del TUO de la LPAG, referido al acto administrativo que contraviene la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias.

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

##### **Sobre la naturaleza y finalidad del recurso de revisión**

- 6.1** De conformidad con el artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, las autoridades administrativas “...*deben actuar con respeto a la Constitución, a la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas*”.
- 6.2** Frente a la vulneración, desconocimiento o lesión de un derecho o interés legítimo, derivado del apartamiento de la conducta descrita en el numeral precedente<sup>8</sup>, el TUO de la LPAG faculta a los administrados a interponer los recursos administrativos previstos en el artículo 218 del TUO de la LPAG<sup>9</sup>, pudiendo incluso “...*solicitar la nulidad*”

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

Artículo 217. Facultad de contradicción

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

(...)

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

Artículo 218. Recursos administrativos

218.1 Los recursos administrativos son:

- a) Recurso de reconsideración
- b) Recurso de apelación

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





## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 080-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

de los actos administrativos que les conciernan por medio de los recursos administrativos previstos en el Título III Capítulo II de la presente Ley<sup>10</sup>, esto es, los recursos establecidos en el artículo 218 antes citado (con las limitaciones que se desarrollarán más adelante).

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

*"Artículo 49.- Recursos administrativos*

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

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

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

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

*"...la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral al caso concreto y la uniformidad de los pronunciamientos del Sistema. Se sustenta en la inaplicación así como en la aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral, o en el apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal.*

---

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

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



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 080-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

*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.”*

Entendiéndose, por parte de esta Sala, que **la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral comprende también la adecuación a la Constitución, a las leyes y al derecho**, de conformidad con el principio de legalidad, que debe de caracterizar al comportamiento de las autoridades administrativas.

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

#### **Sobre los alegatos de la impugnante y el Estado de Emergencia Nacional**

- 6.7** Como es de conocimiento, desde mediados de marzo del año 2020 –como consecuencia de la Emergencia Sanitaria declarada mediante Decreto Supremo N° 008-202-SA– el gobierno dispuso una serie de medidas con la finalidad de disminuir los contagios provocados por el nuevo Coronavirus (Covid-19), así como de mecanismos legales para que ciertas actividades consideradas como esenciales pudiesen continuar en producción.
- 6.8** Por ello, si bien el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM establecía, como una consecuencia de la declaración del Estado de Emergencia Nacional, limitaciones –entre otros derechos– al libre tránsito, (artículo 3), también numeraba en el artículo 4 las actividades consideradas como esenciales que podían seguir funcionando; así el literal “a” del numeral 4.1 de dicho artículo contemplaba a la producción de alimentos como una actividad considerada esencial, contando ésta con la autorización para el desplazamiento por el territorio nacional para su realización.
- 6.9** Posteriormente, mediante Resolución Ministerial N° 0094-2020-MINAGRI<sup>11</sup>, se aprueba el “Protocolo del Sector Agrario ante casos sospechosos o confirmados de Covid-19” y se establece que durante la vigencia del Estado de Emergencia, “...los productores, empresarios, y trabajadores del sector agrario que realicen actividades de producción y abastecimiento de alimentos...” (entre otras) debían de activar y ejecutar los protocolos de seguridad y sanitarias a fin de salvaguardar la salud de las personas involucradas con

<sup>11</sup>Publicada en el diario oficial El Peruano con fecha 04 de abril de 2020.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 080-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

la actividad; estableciéndose en el artículo 2 de dicha resolución el listado de actividades comprendidas, señalándose a la “Cosecha de productos agrícolas a nivel nacional” como una de estas actividades. Luego, mediante Resolución Ministerial N° 116-2020-MINAGRI, se precisaría que estas actividades mantendrían su continuidad a fin de garantizar la seguridad alimentaria.

**6.10** En ese sentido, a la fecha de realización de las actividades inspectivas (Mayo a Junio del 2020) la actividad económica de la impugnante era considerada como una actividad esencial, y se encontraba sujeta a la fiscalización de la autoridad de inspección del trabajo, quien en estricto cumplimiento del entonces vigente “Protocolo N° 003-2020-SUNAFIL/INII – Protocolo sobre el ejercicio de la función inspectiva, frente a la Emergencia Sanitaria y Estado de Emergencia Nacional para prevenir la propagación del Coronavirus (Covid-19) en el territorio nacional”, aprobado por Resoluciones de Superintendencia N° 074-2020-SUNAFIL, intentó llevar a cabo las actuaciones inspectivas destinadas a verificar el cumplimiento de la normativa laboral referida específicamente a Equipos de protección personal, tal y como se desprende de la Orden de Inspección Concreta N° 00575-2020-SUNAFIL/IRE-LAM, otorgándose un plazo de 30 días para llevar a cabo las actuaciones inspectivas; por lo cual el argumento referido a una supuesta imposibilidad para llevar a cabo u obtener la información por parte de la impugnante, motivada por la “confusión” no es amparable, existiendo ya en ese momento un tejido normativo que regulaba tales materias<sup>12</sup>.

**6.11** Así, del Acta de Infracción, se identifica que se realizaron dos (02) requerimientos de información por comunicación electrónica al representante de la impugnante, teniendo como fechas máximas para la remisión de la misma hasta el 21 de mayo de 2020 y 04 de junio de 2020 respectivamente, señalándose por parte de la referida Acta (punto 4.3 de los hechos constatados) que:

“...no habiendo facilitado el sujeto inspeccionado en ambas oportunidades la información y documentación previamente requerida, muy a pesar de tener

---

<sup>12</sup> A consideración de esta Sala, si bien el contexto del Covid-19 y sus efectos son considerados como supuestos de fuerza mayor, en el caso en concreto no se ha logrado acreditar de manera fehaciente cómo este contexto impidió la presentación de la documentación solicitada por los inspectores de trabajo, más si la actividad de la impugnante se encontraba dentro de la clasificación de actividad calificada como esencial. Respecto del concepto de fuerza mayor y el Covid-19, el “Precedente administrativo sobre el caso fortuito y la fuerza mayor como causal eximente de responsabilidad por infracciones administrativas”, emitido en sesión de Sala Plena N° 018-2020 del 02 de diciembre de 2020, por parte de los vocales del Tribunal de la Superintendencia Nacional de Salud – SUSALUD, y publicado el 17 de enero de 2021 en el diario oficial El Peruano señala en el considerando 14 “La declaratoria de cuarentena general, como consecuencia de la Covid-19, constituye un evento excepcional en nuestro país y extraordinario. No se trata de un «evento frecuente o repetitivo» (Casación N° 1764-2015, Lima) que hubiere permitido a las partes adoptar algún mecanismo para prevenir tal escenario, concluyendo en el fundamento<sup>15</sup> que “En consecuencia, la cuarentena obligatoria decretada por el Gobierno en nuestro país debido a la Covid-19, constituye un evento de fuerza mayor, porque estamos ante una situación imposible de resistir y que impide el cumplimiento de la prestación.”



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 080-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

conocimiento del presente procedimiento inspectivo al haber emitido comunicación en fecha 21.05.2020; tal y como se detalla en el numeral III. Medios de Investigación de la presente acta de infracción...”

**6.12** En el numeral 3 de la referida sección (Medios de investigación) se recoge la respuesta de la impugnante a través de su representante (Ivan Milla Risco) de fecha 21 de mayo de 2020, remitida por correo electrónico al inspector de trabajo, en donde se consigna lo siguiente:

#### **ORDEN DE INSPECCIÓN NRO. 000575-2020-SUNAFIL/IRE-LAM**

Ivan Milla <imilla@cayalti.com.pe>

21 de mayo de 2020, 21:05

Para: Roberto Ivan Delgado Macines <rdelgado@sunafil.gob.pe>

Cc: Cesar Muñoz <cmunoz@cayalti.com.pe>, Dante Gomez Huapaya <dgomez@cayalti.com.pe>, florese\_01@hotmail.com, Flor Reaño <florrs@cayalti.com.pe>

Estimado Sr. Roberto Delgado buenas noches, tal y como le comenté via whataap, se hace un poco peligroso ir a Cayalti para solicitar la información requerida, entendiéndose que en Cayalti pueblo hay muchos casos positivos de covid inclusive hay varios fallecimientos.

Se verá la forma de preparar la información con las planillas de asistencia de los mayordomos de campo.

En principio se informa que las áreas que están laborando son las de:

- Servicios Agrícolas: 7 trabajadores
- Almacén: 1 trabajador
- Seguridad: 20 trabajadores aprox.
- Campo: 60 trabajadores aprox.
- Responsabilidad Social: 1 trabajador
- Planillas: trabajo remoto desde domicilio
- Contabilidad: trabajo remoto desde domicilio
- Finanzas: trabajo remoto desde domicilio
- Costos: trabajo remoto desde domicilio
- RRHH: trabajo remoto desde domicilio
- Legal: trabajo remoto desde domicilio
- Logística: trabajo remoto desde domicilio

Señalando que frente al requerimiento de información relacionada con esta materia, todo su personal administrativo se encontraba trabajando de manera remota, precisando que ciertas áreas tales como “Campo” (compuesta por sesenta trabajadores), “Servicios Agrícolas” (compuesta por siete trabajadores) y “Responsabilidad Social” (1 trabajador) se encontraban de manera presencial en las instalaciones de la empresa, y que se coordinaría con los mayordomos de campo para



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 080-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

ver la forma de remitir la información solicitada, sin proporcionar otra respuesta adicional durante las actuaciones inspectivas, pese al segundo requerimiento de información remitido por el inspector de trabajo.

- 6.13** Frente a la omisión en la remisión de la información por parte de la impugnante en ambas fechas, el inspector de trabajo identificó que los incumplimientos se encontraban tipificados en la conducta prevista en el numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT<sup>13</sup>, infracción calificada como Muy grave. Consideró que el agravio se produjo en contra de la totalidad de los trabajadores de la empresa (618 trabajadores), y de acuerdo a la tabla de sanciones prevista en el artículo 48.1 del RLGIT, cada una de las infracciones era sancionada con una multa de 42.03 UIT, dando un total de S/ 361,458.00 (Trescientos sesenta y un mil cuatrocientos cincuenta y ocho con 00/100 soles).

#### **Respeto de los Equipos de Protección Personal (EPP) y la sanción impuesta**

- 6.14** El numeral 4.2 de los hechos constatados del Acta de Infracción señala que “es materia de verificación en las presentes actuaciones inspectivas de investigación la entrega de equipos de protección personal a trabajadores, conforme a la orden de inspección emitida, procedimiento inspectivo que se llevará cabo dentro de la declaratoria del Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19 establecido en el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM”, identificando en el numeral 5.1 del mismo documento a un listado de 618 (seiscientos dieciocho) trabajadores afectados con la negativa de facilitar información y documentación por parte de la impugnante a los inspectores del trabajo (artículos 9 y 36 de la LGIT), estableciéndose este valor para el cálculo de la multa, según el cuadro previsto en el numeral 48.1 del artículo 48 del RLGIT:

---

<sup>13</sup> Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR

Artículo 46.- Infracciones muy graves a la labor inspectiva

Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

(...)

46.3 La negativa del sujeto inspeccionado o sus representantes de facilitar a los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo o los inspectores auxiliares, la información y documentación necesarias para el desarrollo de sus funciones.



## Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

### Resolución N° 080-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Microempresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más
Leve	0.045	0.05	0.07	0.08	0.09	0.11	0.14	0.16	0.18	0.23
Grave	0.11	0.14	0.16	0.18	0.20	0.25	0.29	0.34	0.38	0.45
Muy grave	0.23	0.25	0.29	0.32	0.36	0.41	0.47	0.54	0.61	0.68

  

Pequeña empresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más
Leve	0.09	0.14	0.18	0.23	0.32	0.45	0.61	0.83	1.01	2.25
Grave	0.45	0.59	0.77	0.97	1.26	1.62	2.09	2.43	2.81	4.50
Muy grave	0.77	0.99	1.28	1.64	2.14	2.75	3.56	4.32	4.95	7.65

  

No MYPE										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1 000 y más
Leve	0.26	0.89	1.26	2.33	3.10	3.73	5.30	7.61	10.87	15.52
Grave	1.57	3.92	5.22	6.53	7.83	10.45	13.06	18.28	20.89	26.12
Muy grave	2.63	5.25	7.88	11.56	14.18	18.39	23.64	31.52	42.03	52.53

**6.15** Este monto fue tomado en consideración en la Imputación de cargos y sancionado a través de la Resolución de Sub Intendencia N° 071-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE del 29 de enero de 2021, para ser finalmente confirmada por la Resolución de Intendencia N° 070-2021-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE del 23 de abril de 2021.

**6.16** A consideración de esta Sala, no es correcto estimar como “trabajadores afectados” a la totalidad de trabajadores por las siguientes razones:

- La normativa vigente establece la obligación de identificar al personal calificado como “Grupo de Riesgo” frente al contagio por el nuevo Coronavirus y sobre éste adoptar medidas específicas tales como el trabajo remoto, por lo cual del “total de trabajadores” de una empresa, se cuenta con un número determinado de personal que presta servicios de manera presencial y otro grupo que efectúa trabajo remoto.<sup>14</sup>
- La propia impugnante en el correo de respuesta del 21 de mayo le comunica al inspector que el personal que se encuentra efectuando labores presenciales es reducido.

<sup>14</sup> En concordancia con lo dispuesto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, en cuyo artículo 16 faculta al empleador a disponer que su personal realice sus labores a través del trabajo remoto (en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario), siempre que la naturaleza de las labores lo permitiese, y por otro lado mediante el artículo 20 dispone que el personal considerado en el grupo de riesgo por edad y factores clínicos debe de ser priorizado para el desempeño de labores en modo remoto, y si esto no era posible, el empleador debía de otorgar una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 080-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

- El Equipo de Protección Personal (EPP) –a consideración de esta Sala– no constituye una medida colectiva en los términos señalados en el artículo 48.1-B, que faculta a estimar como afectados a la totalidad de trabajadores afectados; se debe de identificar quienes realmente son los trabajadores afectados con esta medida verificando qué trabajadores realmente se encuentran obligados al uso del EPP<sup>15</sup>.
- En concordancia con el punto anterior, los “Lineamientos para la vigilancia de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a Covid-19”, aprobada por la Resolución N° 239-2020-MINSA<sup>16</sup> (vigente en ese momento), establecen en el Lineamiento 6 (medidas de protección personal) que el empleador es quien implementa las medidas para su uso correcto y obligatorio, en coordinación con el profesional de salud de la organización.
- De igual modo, el “Protocolo del Sector Agrario ante casos sospechosos o confirmados de COVID-19”, aprobado por la Resolución Ministerial N° 0094-2020-MINAGRI antes mencionada, establece que se gestiona la entrega de los EPP que correspondan a las labores a cargo de los trabajadores, comprendiéndose dentro de éste el uso de mascarilla quirúrgica y guantes desechables, confirmándose que no todos los trabajadores de la empresa *per se* deben ser asumidos como los trabajadores afectados en el caso materia de autos.

**6.17** Correspondía, en un primer momento, delimitar el número de trabajadores cuya exposición al riesgo de contagio del nuevo Coronavirus (Covid-19) como consecuencia de sus labores de trabajo los obligaba a usar Equipos de Protección Personal (EPP), sea obteniendo esta información a través del “Plan para la vigilancia, prevención y control del Covid-19 en el trabajo” u otro documento con alcances similares respecto del uso del EPP, y en base a este número, imponer la sanción respectiva.

**6.18** Así, durante el procedimiento inspectivo la impugnante había declarado – a través del correo de fecha 21 de mayo de 2020– que el personal que prestaba labores presenciales en ese momento se encontraba conformado por el siguiente número:

---

<sup>15</sup> Así por ejemplo, la definición del término Equipo de Protección Personal (EPP), contenida en el reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2017-TR, señala que éstos son los “...dispositivos, materiales e indumentaria personal destinados a cada trabajador para protegerlo de uno o varios riesgos presentes en el trabajo y que puedan amenazar su seguridad y salud”. Los EPP son una alternativa temporal y complementaria a las medidas preventivas de carácter colectivo” (el resaltado es nuestro).

<sup>16</sup> Publicada el 29 de abril de 2020, y posteriormente derogada mediante Resolución Ministerial N° 448-2020-MINSA



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 080-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

Área	Número de trabajadores
Servicios agrícolas	7
Almacén	20
Campo	60
Responsabilidad Social	1
<b>Total:</b>	<b>87</b>

6.19 Añadiéndose, en los descargos presentados el 17 de agosto de 2020<sup>17</sup>, luego de la notificación del Acta de Imputación de Cargos, un listado de documentos que habían sido solicitados en el requerimiento (vigencia de poder, relación de trabajadores, cargos de entrega de EPPs) a la impugnante; identificándose en los documentos remitidos, un cuadro con la siguiente información, obrante al reverso del folio 50 del expediente sancionador, respecto del número de trabajadores que prestaban labores de manera presencial y se encontraban obligados al uso de EPP como una medida de protección frente al Covid-19 en el trabajo:

Sum – TOTAL		FORMA DE TRABAJO			Total
Planilla	Situación	Presencial	Remota	Sin Labor	
Ejecutivo Régimen General		2	3		5
	Activos	2	3		5
Empleados Chiclayo Administrativos		2	12		14
	Activos	2	12		14
Empleados Régimen General Cayalti		54			54
	Activos	54			54
Obreros Régimen General		305		238	
	Activos Huelga	305		238	
<b>Total Result</b>		<b>363</b>	<b>15</b>	<b>238</b>	<b>616</b>

Planilla	Motivo	Sum TOTAL
OBREROS	Lic sin Goce	31
<b>Total Result</b>		<b>31</b>

<sup>17</sup> Obrante a folios 36 y siguientes del expediente sancionador.





## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 080-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

- 6.20** Por lo que el cálculo de la multa, a consideración de esta Sala, debió de efectuarse de acuerdo con el número proporcionado mediante el referido escrito de descargos, debiéndose valorar la totalidad de trabajadores que efectuaban labores presenciales, que se encontraba en 363 (trescientos sesenta y tres) trabajadores, para el cálculo de la multa propuesta por parte de la autoridad instructora.
- 6.21** Por otro lado, es pertinente recordar que el artículo 36 de la LGIT<sup>18</sup> establece que el comportamiento subsumible dentro de las infracciones a la labor inspectiva “puede ser directo o indirecto, **perjudicando o dilatando la labor del inspector actuante de manera tal que no permita el cumplimiento de la fiscalización**, o negándose a prestarle el apoyo necesario” (énfasis añadido).
- 6.22** Resulta indispensable acudir a la ley para definir entonces al mandato analizado. El tipo administrativo citado (46.3 del RLGIT) habla de una negativa del sujeto inspeccionado o de sus representantes el facilitar la información y documentación necesaria; no una mera omisión o falta de respuesta, sino una conducta claramente establecida en la que la impugnante o su representante se niegan a entregar la información solicitada.
- 6.23** Lo acontecido en el caso conduce a analizar el cumplimiento del principio de tipicidad.<sup>19</sup> Sobre el particular, recuerda la doctrina que “el mandato de tipificación que este

<sup>18</sup> Ley General de Inspección del Trabajo, aprobada por 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.

Tales infracciones pueden consistir en:

1. La negativa injustificada o el impedimento a que se realice una inspección en un centro de trabajo o en determinadas áreas del mismo, efectuado por el empleador, su representante o dependientes, trabajadores o no de la empresa, **por órdenes o directivas de aquél**. El impedimento puede ser directo o indirecto, perjudicando o dilatando la labor del inspector **actuante de manera tal que no permita el cumplimiento de la fiscalización**, o negándose a prestarle el apoyo necesario. Constituye acto de obstrucción, obstaculizar las investigaciones del inspector y obstaculizar o impedir la participación del trabajador o su representante o de los trabajadores o la organización sindical.  
(...). (el resaltado es nuestro)

<sup>19</sup> Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa:

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales  
(...)

4. Tipicidad.- Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria.

A través de la tipificación de infracciones no se puede imponer a los administrados el cumplimiento de obligaciones que no estén previstas previamente en una norma legal o reglamentaria, según corresponda.

En la configuración de los regímenes sancionadores se evita la tipificación de infracciones con idéntico supuesto de hecho e idéntico fundamento respecto de aquellos delitos o faltas ya establecidos en las leyes penales o respecto de aquellas infracciones ya tipificadas en otras normas administrativas sancionadoras.”



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 080-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

principio conlleva, no solo se impone al legislador cuando redacta el ilícito, sino a la autoridad administrativa cuando instruye un procedimiento sancionador y debe realizar la subsunción de una conducta en los tipos legales existentes”.<sup>20</sup>

**6.24** Por tanto, la imputación de responsabilidad basada en la norma sancionadora citada no es pertinente. No hay, a consideración de esta Sala, una negativa por parte de la impugnante a remitir la información solicitada; como se detalla líneas arriba, el 21 de mayo de 2020 el representante de la impugnante señala las razones por las cuales él no cuenta con la información, aduciendo el contexto del Estado de Emergencia Nacional y agrega que ésta será remitida apenas se encuentra disponible, identificándose que en los descargos del 17 de agosto de 2020 recién se remite la información solicitada.

**6.25** Esta Sala considera que, en la línea de procurar la más estricta aplicación del principio de tipicidad, corresponde reencausar la sanción a través del artículo 45.2 del RLGIT.<sup>21</sup> En ese sentido, correspondería modificar la infracción, en los siguientes términos, según lo señalado en el cuadro N° 01 de la Resolución de Intendencia N° 070-2021-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE:

<b>N°</b>	<b>Materia</b>	<b>Conducta Infractora</b>	<b>Norma vulnerada</b>	<b>Tipificación legal y clasificación</b>	<b>Trabajadores Afectados</b>	<b>Multa impuesta</b>
1	Labor inspectiva	No facilitar el sujeto inspeccionado la información y documentación requerida por los	Ley N° 28806 (Art. 9.15 y 36)	DS N° 019-2006-TR (Numeral 45.2 del artículo 46)  <b>GRAVE</b>	363	13.06 UIT(*)  <b>S/ 56,158.00</b>

<sup>20</sup> MORÓN URBINA, “Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General.” Lima: Gaceta Jurídica Editores. 4 Edición. Tomo II., p. 421.

<sup>21</sup> Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo, Ley N° 28806, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR

Artículo 45.- Infracciones graves a la labor inspectiva  
Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

(...)

45.2 Las acciones u omisiones que perturben, retrasen o impidan el ejercicio de las funciones inspectivas de los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo o los inspectores auxiliares, siempre que no estén tipificados como infracciones muy graves.

(...)



*Tribunal de Fiscalización Laboral*  
*Primera Sala*

**Resolución N° 080-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

		inspectores de trabajo actuantes para el día 21 de mayo de 2020.				
2	Labor inspectiva	No facilitar el sujeto inspeccionado la información y documentación requerida por los inspectores de trabajo actuantes para el día 04 de junio de 2020.	Ley N° 28806 (Art. 9.15 y 36)	DS N° 019-2006-TR (Numeral 45.2 del artículo 45)	363	13.06 UIT(*)  <b>S/ 56,158.00</b>
<b>MULTA TOTAL IMPUESTA</b>						S/ 112,316.00
(*) Vigente al momento de configurar la falta, que para el año 2020 es de S/. 4,300.00, según DS N° 380-2019-EF.						

**Respecto del factor de imputación y la supuesta imposibilidad de identificar la responsabilidad en la impugnante**

**6.26** Sobre este punto, importa traer a colación lo señalado por Morón Urbina respecto de la culpa:

“Sobre la culpa corresponde indicar que el actuar imprudente implica la inobservancia de un deber legal exigible al sujeto. Este debe adecuar su comportamiento a lo prescrito por la norma; al no observar los parámetros normativos establecidos y, por ende realizar la conducta tipificada, corresponde imputársele la comisión por un actuar imprudente, negligente, imperito o descuidado. Como se observa no existe una voluntad de transgresión de la



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 080-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

norma, sino una desatención de esta que conllevó a la comisión de una infracción<sup>22</sup> (el resaltado es nuestro).

Por ello, en el caso de la culpabilidad de las personas jurídicas, éstas responden por los defectos de organización, como un apartamiento del deber legal exigible antes reseñado:

“...las personas jurídicas responderán por su capacidad de cometer infracciones partiendo de la culpabilidad por defectos de organización. Aquí la falta de cuidado se evidencia por no haber tomado las medidas necesarias para el correcto desarrollo de sus actividades de conformidad con la normativa, las que hubiesen evitado la producción de infracciones. Al no adoptarlas, nos encontramos en el supuesto de déficit organizacional que acarrea la comisión de la infracción y, por ende, la imposición de una sanción.”<sup>23</sup> (el resaltado es nuestro)

- 6.27** En ese orden de ideas, el Acta de Infracción detalla las normas infringidas por la impugnante al omitir la actuación a la que se encontraba obligada (deber de colaboración con las autoridades), sobre las cuales la autoridad sancionadora se pronunció, tal y como se reseña en el numeral 1.3 de la presente resolución, apreciándose del sentido de la misma que la responsabilidad imputada es del tipo culposo.
- 6.28** En ese sentido, no es amparable el argumento de la impugnante, referido a una supuesta causa objetiva que no permita la identificación de elementos dolosos o culposos en la conducta del imputado.
- 6.29** Finalmente, esta Sala conmina a las instancias inferiores a detallar de manera explícita la culpabilidad que bien han venido perfilando al identificar los incumplimientos legales del empleador.

#### **SE RESUELVE:**

**PRIMERO.-** Declarar FUNDADO EN PARTE el recurso de revisión interpuesto por la EMPRESA AGROINDUSTRIAL CAYALTI S.A.A., en contra de la Resolución de Intendencia N° 070-2021-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, de fecha 23 de abril de 2021, emitida por la Intendencia Regional

<sup>22</sup> MORON URBINA, Juan Carlos (2019). “Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General.” Lima: Gaceta Jurídica Editores. 4 Edición. Tomo II. Página 457

<sup>23</sup> MORON URBINA, Juan Carlos. Ob. Cit. Página 458.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 080-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

de Lambayeque, dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente N° 071-2020-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

**SEGUNDO.-** REVOCAR la Resolución de Intendencia N° 070-2021-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, en el extremo referido a las sanciones impuestas por las infracciones previstas en el numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT, dejando sin efecto las multas impuestas por el incumplimiento a la labor inspectiva a EMPRESA AGROINDUSTRIAL CAYALTI S.A.A..

**TERCERO.-** DEVOLVER todos los actuados a la Intendencia Regional de Lambayeque para que en ejercicio de sus funciones, emita un nuevo pronunciamiento de acuerdo a los considerandos 6.21 a 6.25 de la presente resolución.

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

**QUINTO.-** Notificar la presente resolución a la EMPRESA AGROINDUSTRIAL CAYALTI S.A.A. y a la Intendencia Regional de Lambayeque, para sus efectos y fines pertinentes.

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