Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 206-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR	**:**	**046-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ**
PROCEDENCIA	**:**	**INTENDENCIA REGIONAL DE CAJAMARCA**
IMPUGNANTE	**:**	**SALESLAND INTERNATIONAL S.A.**
ACTO IMPUGNADO	**:**	**RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 074-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ**
MATERIA	**:**	**- LABOR INSPECTIVA** **- RELACIONES LABORALES**

Sumilla: *Se declara FUNDADO EN PARTE el recurso de revisión interpuesto por SALESLAND INTERNATIONAL S.A. en contra de la Resolución de Intendencia N° 074-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, de fecha 04 de junio de 2021*

Lima, 16 de agosto de 2021

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por SALESLAND INTERNATIONAL S.A. (en adelante **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 074-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, de fecha 04 de junio 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° 032-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la impugnante, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral[1], las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 047-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de dos (02) infracciones muy graves en materia de labor inspectiva y una (01) infracción muy grave en materia de relaciones laborales.

1.2 Mediante Imputación de cargos N° 053-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIAI del 17 de febrero de 2021, se dio inicio a la etapa instructiva, remitiéndose el Acta de Infracción y otorgándose un plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de los descargos, de conformidad

[1] Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Remuneraciones (sub materia: pago de la remuneración - sueldos y salarios), Remuneraciones (sub materia: gratificaciones), Jornada, Horario de Trabajo y Descansos Remunerados (sub materia: vacaciones), Bonificación No Remunerativa (sub materia: incluye todas) y Compensación por Tiempo de Servicios (sub materia: depósito de CTS).

LPDERECHO.PE

con lo señalado en el literal a) del inciso 2 del artículo 52 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo – Decreto Supremo N° 019-2006-TR (en adelante, **el RLGIT**).

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° 091-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIAI, 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° 172-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIRE de fecha 30 de abril de 2021, multó, entre otros, a la impugnante por la suma de S/ 34,716.00 por haber incurrido en:

- Una infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva, por no facilitar la información y documentación necesaria para el desarrollo de la función inspectiva, solicitada mediante requerimiento de información, notificada el 12 de enero de 2021, tipificada en el numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT.

- Una infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales, por no haber efectuado el pago íntegro de las vacaciones truncas, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT.

- Una infracción MUY GRAVE en materia de la labor inspectiva, por no cumplir con la adopción de medida de requerimiento, notificada el 01 de febrero de 2021, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

1.4 Con fecha 31 de mayo de 2021, la impugnante presentó un recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 172-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIRE, argumentando lo siguiente:

i. No existió un adeudo por vacaciones truncas.

   a. No se ha analizado la documentación aportada y que las normas que regulan el adelanto de vacaciones se han interpretado de manera incorrecta.

   b. No existe ningún sustento legal para desconocer la validez de los acuerdos contenidos en los correos electrónicos.

   c. La Sub Intendencia desconoce el valor probatorio de las boletas de pago de diciembre de 2019 y noviembre de 2020.

   d. Las vacaciones truncas fueron pagadas en demasía.

ii. Sobre el incumplimiento de requerimiento.

   a. No existió el incumplimiento, en la medida que se pagó el monto pendiente por vacaciones truncas.

iii. De la Infracción por no entregar documentación.

   a. Es falso que no haya existido respuesta al requerimiento, la documentación presentada aparece en la casilla electrónica.

LPDERECHO.PE

b. El plazo resultó insuficiente para adjuntar la documentación. Por ello, no existió una negativa, sino una imposibilidad en cumplir con lo requerido.

1.5 Mediante Resolución de Intendencia N° 074-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, de fecha 04 de junio de 2021[2], la Intendencia Regional de Cajamarca declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, confirmando la Resolución de Sub Intendencia N° 172-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIRE, por considerar los siguientes puntos:

i. En base a la normativa laboral de la materia, debió incluirse el promedio de las comisiones (03 meses) a la remuneración básica (S/. 930.00) para el cálculo de la liquidación de beneficios sociales del ex - trabajador, lo que no sucedió en el presente caso.

ii. De la supuesta acreditación del goce de vacaciones correspondiente a los periodos comprendidos desde el 17 de enero de 2019 al 16 de enero 01 de 2020, y del 17 de enero de 2020 al 30 de noviembre de 2020, se verificó que, efectivamente, hay inconsistencias entre el correo de fecha 13 de noviembre de 2020 y la boleta de pago del mes de noviembre de 2020.

iii. Queda desvirtuado lo argumentado por la inspeccionada en cuanto habrían quedado pendiente de pago el período vacacional correspondiente a dos meses y no a los ocho meses y 03 días determinados, pues, si bien presentó la hoja de reintegro de vacaciones truncas y la constancia de transferencia realizada, la inspeccionada no incluyó el promedio de comisiones que percibió el trabajador afectado. Asimismo, la documentación ofrecida no causa convicción de que efectivamente el trabajador afectado haya gozado del último periodo vacacional.

iv. Sobre no remitir la documentación requerida el 12 de enero de 2021 en la fecha señalada, se ha verificado que la fecha de vencimiento se programó para el día 15 de enero de 2021. Sin embargo, la entidad inspeccionada no cumplió con el requerimiento de información de manera oportuna.

1.6 Mediante escrito de fecha 28 de junio de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Cajamarca el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 074-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ.

1.7 La Intendencia Regional de Cajamarca admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorándum N° 312-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, recibido el 02 de julio de 2021 por el Tribunal de Fiscalización Laboral.

[2] Notificada a la inspeccionada el 07 de junio de 2021.

LPDERECHO.PE

II. DE LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

2.1 Mediante el artículo 1 de la Ley N° 29981[3], 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[4], en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo[5] (en adelante, **LGIT**), el artículo 15 del Reglamento de Organización y Funciones de la Sunafil, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR[6], y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR[7] (en adelante, **el Reglamento del Tribunal**), el Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutivo con independencia técnica para resolver con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión, constituyéndose en última instancia administrativa.

III. DEL RECURSO DE REVISIÓN

3.1 El artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley de N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, **TUO de la LPAG**) establece que frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede la contradicción en la vía administrativa mediante recursos impugnativos, identificándose dentro de éstos al recurso de revisión,

---

[3] *"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."

[4] *"Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales*
Artículo 15. Tribunal de Fiscalización Laboral
El Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutivo 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.
(…)"

[5] *"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."

[6] *"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."

[7] *"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."

LPDERECHO.PE

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

3.2 Así, el artículo 49 de la LGIT, modificada por el Decreto Legislativo N° 1499, define al recurso de revisión como un recurso administrativo del procedimiento administrativo sancionador con carácter excepcional, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos de que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral, estableciéndose en el artículo 55 del 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 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 descritas.

IV. DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN POR PARTE DE SALESLAND INTERNATIONAL S.A.

4.1 De la revisión de los actuados, se ha identificado que SALESLAND INTERNATIONAL S.A. presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 074-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, emitida por la Intendencia Regional de Cajamarca, en la cual se confirmó la sanción impuesta de S/. 34,716.00 por la comisión de tres infracciones tipificadas como MUY GRAVES, previstas en los numerales 46.3 del artículo 46, 25.6 del artículo 25 y 46.7 del artículo 46 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del día siguiente de la notificación de la citada resolución[8].

[8] Iniciándose el plazo el 08 de junio de 2021.

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 SALESLAND INTERNATIONAL S.A.

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

5.1 Mediante escrito de fecha 28 de junio, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 074-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, señalando los siguientes alegatos:

- Sobre las vacaciones gozadas

Precisa que el trabajador disfrutó de sus vacaciones de forma adelantada y sobre el mínimo legal, lo que fue acordado en dos momentos diferentes, tal como se aprecia a continuación:

> a) Con su correo del 28 de octubre del 2020, el ex trabajador nos solicitó vacaciones del 9.11.20 al 15.11.20 (7 días). Aprobamos su solicitud mediante correo del 29 de octubre del 2020.
>
> b) Mediante su correo del 13 de noviembre de 2020, el ex trabajador nos solicitó vacaciones del 16.11.20 al 30.11.20 (15 días). Aprobamos su solicitud mediante correo el mismo día.

A raíz de ello, menciona que la información coincide con la boleta de noviembre de 2020, dado que el correo del 13 de noviembre de 2020 refleja quince (15) días de los veintiuno (21) concedidos como adelanto de vacaciones, lo que se complementa con los días mencionados en el correo del 28 de octubre del mismo periodo. En base a ello, sostiene que no existe inconsistencias en los presentes medios probatorios.

Asimismo, los correos electrónicos dejan constancia de la manifestación de voluntad del ex trabajador de disfrutar de su descanso vacacional, así como la aceptación del presente acuerdo. Ello en función del artículo 10 del Decreto Legislativo 713, dispositivo que prevé como único requisito que las partes lo acuerden por escrito para adelantar vacaciones.

A su vez, agrega que, como los correos electrónicos y boletas de pago muestran que durante la relación laboral el ex trabajador gozó de cincuenta y uno (51) días de vacaciones, y no -como sostiene la Sunafil- de veintisiete (27) días, y considerando los días real y efectivamente gozados por el ex trabajador, a la fecha de cese solo correspondía liquidar un periodo trunco de 2 meses, equivalente a S/ 160.00 (Ciento sesenta con 00/100 Soles), tal como se muestra en el siguiente cuadro:

MES	DIAS CONSIDERADOS POR SUNAFIL	DÍAS EFECTIVAMENTE GOZADOS
Diciembre 2019	--	2
Abril 2020	20	20
Junio 2020	7	7
Noviembre 2020	--	22
Total de días	**27**	**51**

LPDERECHO.PE

En ese sentido, manifiesta que no correspondía que el requerimiento determine una adeuda por un periodo trunco de ocho (08) meses y once (11) días, siendo incongruentes con los hechos verificados en el procedimiento de inspección.

Sin embargo, señala que, con la única finalidad de evitar el inicio del procedimiento administrativo sancionador (**PAS**), cumplió con el pago adicional de S/ 650.00 (Seiscientos cincuenta con 00/100 Soles), por un periodo trunco que no existió, monto que supera, incluso, en el hipotético caso que hubiese omitido el cálculo de comisiones remunerativas.

Por tanto, solicita que se deje sin efecto la multa impuesta en el presente extremo del PAS.

De la medida de requerimiento

Señala que, la medida inspectiva era inválida porque no existió incumplimiento advertido por la inspectora de trabajo, porque, a la fecha de cese, se adeudaban únicamente cinco (05) días de vacaciones truncas, la que se canceló en la liquidación que obra en las actuaciones inspectivas

Del pedido de información

Precisa que, pese al plazo irrazonable dispuesto en el pedido de información, y el significativo acervo documentario que ostentó, por tener a cargo más de dos mil (2,000) trabajadores, cumplió con lo solicitado (en los días 18 y 25 enero de 2021), no existiendo, por tanto, una negativa en colaborar con las actuaciones inspectivas.

Así las cosas, concluye que, al no existir negativa manifiesta, las instancias inferiores han vulnerado el principio de tipicidad.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

De los principios de presunción de licitud y verdad material

6.1 De manera previa al desarrollo de los alegatos formulados por la impugnante, esta Sala considera apropiado verificar si, al momento de determinar la infracción por no cumplir con el pago de vacaciones truncas, las instancias inferiores han motivado su existencia a través de la información constatada en el procedimiento de inspección, bajo los parámetros que rigen nuestro ordenamiento administrativo.

LPDERECHO.PE

6.2 Sobre el particular, corresponde mencionar que, en atención al principio de presunción de inocencia, denominado, también, presunción de licitud en sede administrativa, el cual se encuentra consagrado en el numeral 9 del artículo 248° del TUO de la LPAG[9], se somete a la administración pública, a fin de presumir que los administrados actuaron conforme a Derecho. Sin embargo, esta presunción queda desvirtuada si se comprueba, fehacientemente, la comisión de inconductas tipificadas en el ordenamiento jurídico vigente, las cuales, necesariamente, deberán confrontarse a través de los medios probatorios que recabe la autoridad a cargo del procedimiento de fiscalización.

6.3 Por su parte, respecto del principio de verdad material, que resulta aplicable a cualquier procedimiento administrativo[10], las autoridades públicas se encuentran obligadas en verificar plenamente los hechos que constituyen o motivan sus actos, lo cual resulta de especial relevancia dentro de la tramitación de los procedimientos administrativos sancionadores, cuyas consecuencias imponen multas u obligaciones a los administrados.

6.4 En consecuencia, se evidencia que, entre ambos principios, existe una relación indivisa, pues, solo con la claridad de la comisión de los hechos ilícitos, obtenidos a través de las actuaciones probatorias (principio de verdad material), la autoridad administrativa se encontrará habilitada a contradecir la presunción de legalidad impuesta por el ordenamiento (principio de licitud), de cara a desplegar la facultad sancionadora contra su autor.

6.5 Respecto al expediente *sub examine*, se advierte que la autoridad inspectiva -de manera previa a la construcción de la presente imputación- tomó conocimiento que el ex – trabajador Llen Berthi Pinchi Putpaña[11] gozó del periodo vacacional conformado desde el 17 de enero de 2019 al 16 de enero de 2020, de la siguiente manera:

LPDERECHO.PE

[9] TUO de la LPAG
Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa
La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales: (…)
9. Presunción de licitud.- Las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario.
[10] TUO de la LPAG
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: (…)
1.11. Principio de verdad material.- En el procedimiento, la autoridad administrativa competente deberá verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, para lo cual deberá adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por la ley, aun cuando no hayan sido propuestas por los administrados o hayan acordado eximirse de ellas.
[11] Relación laboral comprendida desde el 17 de enero de 2019 al 30 de noviembre de 2020 (foja 33 al 35 del expediente de inspección).

Resolución N° 206-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

R07: Trabajadores - Motivos de suspensión de labores

27/01/2021
2:40:34

RUC : 20543323862
Empleador : SALESLAND PACIFICO S.A.
Periodo : 12/2019
PDT Planilla Electrónica - PLAME Número de Orden :

Datos del Trabajador					Motivos de Suspensión de Labores		
Documento de Identidad		Apellido	Apellido				
Tipo	Número	Paterno	Materno	Nombres	Código	Descripción	Num. Días
01	48812076	PINCHI	PUTPAÑA	LLEN BERTHI	23	S.I. DESCANSO VACACIONAL	2

Figura N° 1: Adelanto de descanso vacacional en diciembre de 2019

Figura N° 2: Descanso vacacional de abril de 2020

R07: Trabajadores - Motivos de suspensión de labores

27/01/2021
2:42:52

RUC : 20543323862
Empleador : SALESLAND PACIFICO S.A.
Periodo : 04/2020
PDT Planilla Electrónica - PLAME Número de Orden :

Datos del Trabajador					Motivos de Suspensión de Labores		
Documento de Identidad		Apellido	Apellido				
Tipo	Número	Paterno	Materno	Nombres	Código	Descripción	Num. Días
01	48812076	PINCHI	PUTPAÑA	LLEN BERTHI	23	S.I. DESCANSO VACACIONAL	20
01	48812076	PINCHI	PUTPAÑA	LLEN BERTHI	26	S.I. LICENCIA U OTROS MOTIVOS CON GOC	10

LPDERECHO.PE

Figura N° 3: Descanso vacacional de junio de 2020

R07: Trabajadores - Motivos de suspensión de labores

27/01/2021
2:43:42

RUC : 20543323862
Empleador : SALESLAND PACIFICO S.A.
Periodo : 06/2020
PDT Planilla Electrónica - PLAME Número de Orden :

Datos del Trabajador					Motivos de Suspensión de Labores		
Documento de Identidad		Apellido	Apellido				
Tipo	Número	Paterno	Materno	Nombres	Código	Descripción	Num. Días
01	48812076	PINCHI	PUTPAÑA	LLEN BERTHI	23	S.I. DESCANSO VACACIONAL	7

6.6 Como se aprecia, en el record personal del presente servidor, se ha hecho uso de un total de dos (02) días de adelanto de vacaciones y veintisiete (27) días de descanso regular, es decir, quedando pendiente un día de acuerdo a la normativa vigente[12]; sin embargo, la autoridad inspectiva ha generado una apreciación diferente sobre el presente extremo de la imputación, sin realizar mayor análisis sobre el adelanto efectuado, tal como se muestra a continuación:

Figura N° 4: Fragmento del Acta de Infracción

4.8 **MATERIA: VACACIONES:** La razón social inspeccionada, durante el procedimiento inspectivo, **no acreditó haber efectuado el pago íntegro de las vacaciones truncas correspondientes a todo el período laborado por el recurrente Llen Berthi Pinchi Putpaña**, pues como se puede apreciar de las boletas de pago de remuneraciones, así como de los formatos R07 del plame presentados durante el procedimiento inspectivo, respecto del primer período laborado, comprendido del **17.01.2019 al 16.01.2020, la empresa inspeccionada, únicamente otorgó 27 días de descanso físico al recurrente, ENCONTRANDOSE PENDIENTE DE LIQUIDACION 3 DÍAS**; y, respecto del período laborado comprendido del **17.01.2020 al 30.11.2020**, el recurrente **contaba con un período trunco a liquidar de 10 meses 13 días**, de los cuales, la inspeccionada, en la liquidación de beneficios laborales, **únicamente ha procedido a liquidar por 2 meses 2 días, ENCONTRANDOSE PENDIENTE DE LIQUIDACION 8 MESES 11 DÍAS**.

6.7 Así, al determinar la responsabilidad administrativa por hechos que no se ajustan a lo evidenciado en el expediente investigatorio, la autoridad del PAS no ha ajustado su actuación conforme al principio de verdad material.

6.8 Si bien, respecto al primer periodo anual de tiempo de servicios, la impugnante no ha procurado el goce total de los días de descanso que le corresponde al ex – trabajador, resulta jurídicamente imposible convalidar la incongruencia advertida, máxime si la claridad en la imputación de cargos, resulta de tal importancia que garantiza, a su vez, el derecho de defensa del administrado[13].

6.9 En ese sentido, corresponde revocar el presente extremo de la imputación en materia de relaciones laborales, por lo que -en las siguientes líneas- se evaluará los alegatos formulados por la impugnante respecto al periodo comprendido del 17 de enero de 2020 al 30 de noviembre de 2020, cuya falta de pago de vacaciones truncas se imputa.

---

[12] "Decreto Legislativo N° 713, Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada
Artículo 10.- El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios".
[13] Fundamento jurídico 14, Exp. N° 02098-2010-PA/TC.

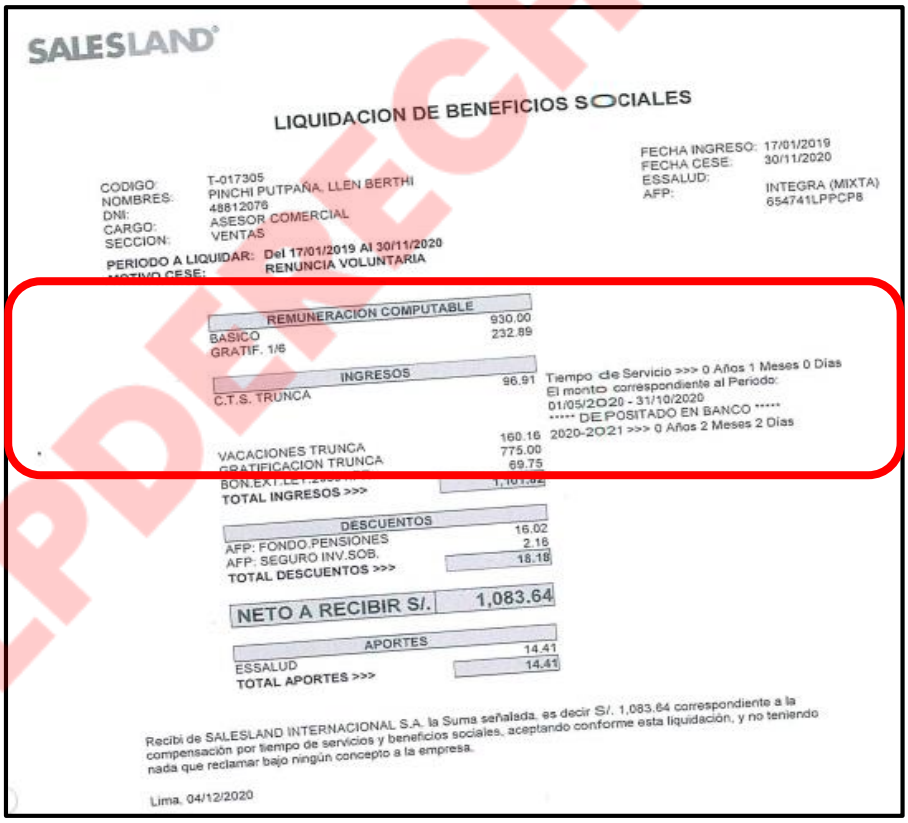
LPDERECHO.PE

Del otro extremo de la imputación en materia de relaciones laborales

6.10 De las actuaciones inspectivas, se concluye que el citado ex-trabajador ha percibido una remuneración básica de S/ 930.00 (Novecientos treinta con 00/100 Soles), e ingresos por comisiones variables en el último trimestre de su relación laboral[14], que no fueron incluidos en la base de cálculo del pago de vacaciones.

6.11 En el expediente constan dos (02) liquidaciones por concepto de vacaciones truncas: la primera realizada inicialmente por la impugnante y, la segunda, en cumplimiento de la medida de requerimiento, a fin que incluyera el promedio de las comisiones percibidas por el ex trabajador en ese pago.

Figura N° 5: Liquidación del 04 de diciembre de 2020



SALESLAND

LIQUIDACION DE BENEFICIOS SOCIALES

CODIGO: T-017305
NOMBRES: PINCHI PUTPAÑA, LLEN BERTHI
DNI: 48812076
CARGO: ASESOR COMERCIAL
SECCION: VENTAS
PERIODO A LIQUIDAR: Del 17/01/2019 Al 30/11/2020
MOTIVO CESE: RENUNCIA VOLUNTARIA

FECHA INGRESO: 17/01/2019
FECHA CESE: 30/11/2020
ESSALUD:
AFP: INTEGRA (MIXTA) 654741LPPCP8

REMUNERACION COMPUTABLE	
BASICO	930.00
GRATIF. 1/6	232.89

INGRESOS	
C.T.S. TRUNCA	96.91
VACACIONES TRUNCA	160.16
GRATIFICACION TRUNCA	775.00
BON.EXT.LEY	69.75
TOTAL INGRESOS >>>	1,101.82

Tiempo de Servicio >>> 0 Años 1 Meses 0 Días
El monto correspondiente al Periodo:
01/05/2020 - 31/10/2020
***** DEPOSITADO EN BANCO *****
2020-2021 >>> 0 Años 2 Meses 2 Días

DESCUENTOS	
AFP: FONDO.PENSIONES	16.02
AFP: SEGURO INV.SOB.	2.16
TOTAL DESCUENTOS >>>	18.18

NETO A RECIBIR S/. 1,083.64

APORTES	
ESSALUD	14.41
TOTAL APORTES >>>	14.41

Recibi de SALESLAND INTERNACIONAL S.A. la Suma señalada, es decir S/. 1,083.64 correspondiente a la compensación por tiempo de servicios y beneficios sociales, aceptando conforme esta liquidación, y no teniendo nada que reclamar bajo ningún concepto a la empresa.

Lima, 04/12/2020

Figura N° 6: Liquidación del 05 de febrero de 2021

[14] En los meses de setiembre, octubre y noviembre del 2020 (fojas 56 al 58 del expediente de inspección).

SALESLAND®

HOJA DE REINTEGRO DE VACACIONES TRUNCAS

Trabajador: LLEN BERTHI PINCHI PUTPAÑA
DNI N° 48812076
Puesto: ASESOR COMERCIAL
Periodo: 17.1.2019 – 30.11.2020

- REMUNERACION COMPUTABLE S/. 930.00

  - Pendiente de vacaciones truncas según calculo de Medida de Requerimiento de la Orden de Inspección N° 32-2021: **Ocho (8) meses once (11) días.**

  - S/. 620.00 (8 meses)
  - S/. 30.00 (11 días)

TOTAL: S/. 650.00

La presente Liquidación y su respectiva constancia de abono han sido remitido al mail registrado del trabajador en su Ficha de Datos Personales:

El monto arriba indicado ha sido abonado a su cuenta sueldo registrada.

Lima, 5 de febrero de 2021

LIDA POLO ARONES
GERENTE GENERAL
SALESLAND INTERNACIONAL S.A.

6.12 Como puede apreciarse en la segunda liquidación, la impugnante no cumple con especificar el monto percibido por concepto del promedio de las comisiones, por lo que la Intendencia determinó la existencia de la infracción tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT[15].

6.13 La impugnante argumenta que -a través de correos electrónicos del 28 de octubre y 13 de noviembre de 2020, pactó con el ex-trabajador el goce de vacaciones adelantadas, reduciendo así el cálculo de pago trunco. Sin embargo, dichos correos no fueron presentados en la etapa inspectiva ni se justifica que el pacto se haya realizado de ese modo, ya que no se ha demostrado que el trabajador hubiese realizado trabajo remoto al momento de cursarse esas comunicaciones.

6.14 En consecuencia, los correos exhibidos por la impugnante no gozan de fuerza probatoria para rebatir este extremo del PAS, por lo que corresponde no acoger lo alegado en el recurso materia de revisión.

Respecto del incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento

6.15 En el ejercicio de la labor inspectiva, los inspectores de trabajo se encuentran facultados a realizar sus labores orientadas a la vigilancia y exigencia del cumplimiento del ordenamiento sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, por lo que, pueden adoptar acciones

[15] RLGIT
Artículo 25.- Infracciones muy graves en materia de relaciones laborales
Son infracciones muy graves los siguientes incumplimientos:
25.6 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la jornada de trabajo, refrigerio, trabajo en sobretiempo, trabajo nocturno, descanso vacacional y otros descansos, licencias, permisos y el tiempo de trabajo en general.

LPDERECHO.PE

orientadas a ello, entre las que se encuentra la emisión de medidas inspectivas de requerimiento.

6.16 Al respecto, el artículo 14 de la LGIT, establece:

> "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"[16].

6.17 En similar sentido, el artículo 17 del RLGIT, establece en su numeral 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**, (…), según corresponda, a fin de garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización" [17].

6.18 Como se evidencia de las normas acotadas, 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, por lo que, resulta imperativo comprobar lo antes expuesto para habilitar su emisión.

6.19 De esta manera, la exigencia de la medida inspectiva se fundamenta en su compatibilidad con el ordenamiento sociolaboral; por lo que, de no serlo, los sujetos inspeccionados tienen derecho a resistirse a su cumplimiento.

6.20 Asimismo, en virtud del carácter unitario del requerimiento, el inspeccionado no puede elegir sólo alguna o algunas de las órdenes impartidas, sino la totalidad de las mismas. En consecuencia, resulta suficiente que una de ellas no se ajuste a Derecho para que no surja la obligación de cumplimiento de la medida.

[16] El subrayado no es del original.
[17] El subrayado no es del original.

6.21 En tal sentido, el inspector emitió una medida de requerimiento el 01 de febrero de 2021[18], para que la impugnante cumpliese con acreditar, entre otros, el pago trunco de tres (03) días de vacaciones respecto al periodo laborado del 17 de enero de 2019 al 16 de enero de 2020. Para su cumplimiento otorgó un plazo de ocho (08) días hábiles, bajo apercibimiento de multa por infracción a la labor inspectiva, en caso de incumplimiento.

6.22 Sin embargo, como ha sido explicado en los considerandos 6.6 y 6.7 de la presente resolución, se advierte que la autoridad inspectiva emitió el mandato sin ajustarse a lo estrictamente evidenciado en el procedimiento inspectivo, lo que vulnera su finalidad.

6.23 En consecuencia, corresponde a esta Sala revocar lo resuelto en la resolución impugnada, relativa a la confirmación de la existencia de responsabilidad de la conducta tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 de la RLGIT, porque no respetó el principio de legalidad[19], no habiendo, por tanto, incurrido la impugnante en la infracción imputada.

<u>Respecto del incumplimiento del pedido de información</u>

6.24 Dado que la impugnante ha cuestionado el presente extremo del PAS, por no haberse determinado de acuerdo al principio de tipicidad, corresponde a esta Sala verificar si los hechos constatados en el expediente inspectiva constituyen infracción en materia de labor inspectiva.

6.25 De acuerdo con el principio de tipicidad regulado en el numeral 4 del artículo 248° del TUO de la LPAG[20], sólo 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.

6.26 Dicho mandato de tipificación, se presenta en dos niveles:

(i) Exige que la norma describa los elementos esenciales del hecho que califica como infracción sancionable, con un nivel de precisión suficiente que permita a cualquier ciudadano de formación básica comprender sin dificultad lo que se está proscribiendo bajo amenaza de sanción en una determinada disposición legal (de acuerdo con el principio de taxatividad);
(ii) En un segundo nivel -esto es, en la fase de la aplicación de la norma- la exigencia de que el hecho concreto imputado al autor se corresponda exactamente con el descrito previamente en la norma. Si tal correspondencia no existe, ordinariamente por ausencia de algún elemento esencial, se produce

[18] Fojas 151 al 154 del expediente de inspección.
[19] TUO de la LPAG
Artículo IV.
1.1. Principio de legalidad. - Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, 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.
[20] TUO de la LPAG
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.

LPDERECHO.PE

la falta de tipificación de los hechos, de acuerdo con el denominado principio de tipicidad en sentido estricto[21].

6.27 Respecto al segundo nivel, cuya materia es la que nos ocupa, se exige que los hechos imputados por la Administración correspondan con la conducta descrita en el tipo infractor, evidenciándose la función garantista que circunscribe el principio de tipicidad dentro del PAS.

6.28 En esa medida, es posible afirmar que la observancia del principio en cuestión, constriñe a la Administración Pública a que, desde el inicio de un procedimiento administrativo sancionador, en la construcción de la imputación sea posible comprobar la correcta subsunción de una conducta del administrado con el hecho infractor tipificado como sancionable por el incumplimiento de la normativa sociolaboral.

6.29 La primera instancia ha determinado responsabilidad administrativa por infringir el numeral 46.3 del artículo 46° del RLGIT que sanciona "*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*".

6.30 La norma antes citada califica como conducta reprochable el rechazo, oposición o respuesta negativa del sujeto inspeccionado, a uno o más requerimientos de información necesaria para lograr los fines de la visita inspectiva.

6.31 Llegado a este punto, corresponde traer a colación el precedente administrativo de observancia obligatoria establecido por esta Sala a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SUNAFIL/TFL del 30 de julio de 2021, cuyo fundamento 15 ha establecido que "(…) *cuando la fiscalización pueda proseguir desplegando sus funciones, a pesar del comportamiento del inspeccionado que haya perturbado o retrasado la investigación, deberá imputarse la infracción prevista en el artículo 45.2 del RLGIT. En cambio, cuando la demora del sujeto inspeccionado frustre la fiscalización, la tipificación invocable será la del artículo 46.3 del RLGIT*".

6.32 Dicho esto, en el expediente materia de revisión, se advierte que el impugnante retrasó la labor inspectiva por no cumplir con entregar oportunamente la información requerida, por lo que corresponde tipificar esa conducta de acuerdo al numeral 45.2 del artículo 45.2 del RLGIT.

6.33 En consecuencia, corresponde acoger este extremo del recurso de revisión.

Recalculo de la multa impuesta

[21] NIETO GARCÍA, Alejandro. Derecho Administrativo Sancionador. 1ra Reimpresión, 2017. Madrid: Editorial Tecnos, p. 269.

6.34 Dado los efectos de esta resolución, corresponde reformular la multa impuesta a SALESLAND INTERNATIONAL S.A., de acuerdo al siguiente cuadro:

Cuadro único: recalculo de la multa impuesta

N°	Materia	Conducta Infractora	Norma vulnerada	Tipificación legal y clasificación	Trabajadores Afectados	Multa impuesta
1	Relaciones Laborales	No haber efectuado el pago de vacaciones truncas.	Artículo 25 de la Constitución Política del Perú. Artículos 10, 15 y 20 del Decreto Legislativo N° 713.	DS N° 019-2006-TR (numeral 25.6 del artículo 25) **MUY GRAVE**	01	2.63 UIT(*) **S/ 11,572.00**
2	Labor Inspectiva	Relativa al incumplimiento de lo dispuesto en el requerimiento de información del 12 de enero de 2020.	Literal c) del artículo 9 de la LGIT. El numeral 7.11.3 de la directiva N° 001-2020-SUNAFIL/INSSI aprobada por Resolución de Superintendencia N° 031-2020-SUNAFIL Directiva sobre el ejercicio de la función inspectiva Numeral 7.7.2. de la versión 2 del Protocolo N° 005-2020/INII	DS N° 019-2006-TR (numeral 45.2 del artículo 45) **GRAVE**	01	1.57 UIT(*) **S/ 6,908.00**
					MULTA TOTAL IMPUESTA	S/ 18,480.00
(*) Vigente al momento de configurar la falta, que para el año 2020 es de S/. 4,400.00, según DS N° 392-2020-EF.						

Elaboración: Tribunal de Fiscalización Laboral

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 Decreto Supremo N° 007-2013-TR – Reglamento de Organización y Funciones de la Sunafil y sus modificatorias, y los artículos 2, 3 y 17 del Decreto Supremo N° 004-2017-TR – Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral,

SE RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar FUNDADO EN PARTE el recurso de revisión interpuesto por SALESLAND INTERNATIONAL S.A., en contra de la Resolución de Intendencia N° 074-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ de

LIDERECHO.PE

fecha 04 de junio de 2021, emitida por la Intendencia de Cajamarca dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente N° 046-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

SEGUNDO.- REVOCAR en parte la Resolución de Intendencia N° 074-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, en el extremo referido al incumplimiento de la medida de requerimiento, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, dejando sin efecto la multa impuesta por dicha Sanción. ADECUAR la infracción MUY GRAVE prevista en el numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT calificándola como infracción GRAVE según lo dispuesto en el numeral 45.2 del artículo 45 del RLGIT, en consecuencia, la sanción impuesta por dicha infracción asciende a la suma de S/ 18,480.00 (Dieciocho Mil Cuatrocientos Ochenta con 00/100 Soles), conforme a los fundamentos 6.24 al 6.34 de la presente resolución. CONFIRMAR en el extremo referido al incumplimiento del pago íntegro de las vacaciones truncas, tipificado en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, correspondiente al periodo del 17 de enero al 30 de noviembre de 2020 y REVOCAR en el extremo referido al periodo del 17 de enero de 2019 al 16 de enero de 2020, sin alterar la multa impuesta por dicha infracción.

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

CUARTO.- Notificar la presente resolución a SALESLAND INTERNATIONAL S.A. y a la Intendencia Regional de Cajamarca, para sus efectos y fines pertinentes.

QUINTO.- Remitir los actuados a la Intendencia Regional de Cajamarca.

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

Regístrese y comuníquese

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

LPDERECHO.PE