



Tribunal de Fiscalización Laboral
Primera Sala

Resolución N° 207-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 13-2021-SUNAFIL/IRE-ICA

PROCEDENCIA : INTENDENCIA REGIONAL DE ICA

IMPUGNANTE : EMPRESA MUNICIPAL AGUA POTABLE Y ALC. DE ICA

ACTO IMPUGNADO : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 050-2021-SUNAFIL/IRE-ICA

MATERIA : - LABOR INSPECTIVA

Sumilla: Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por EMPRESA MUNICIPAL AGUA POTABLE Y ALC. DE ICA en contra de la Resolución de Intendencia N° 050-2021-SUNAFIL/IRE-ICA, de fecha 04 de junio de 2021

Lima, 16 de agosto de 2021

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por EMPRESA MUNICIPAL AGUA POTABLE Y ALC. DE ICA (en adelante **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 050-2021-SUNAFIL/IRE-ICA, 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° 317-2020-SUNAFIL/IRE-ICA, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la impugnante, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral¹, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 133-2020-SUNAFIL/IRE-ICA (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de una (01) infracción grave en materia de relaciones laborales y una (01) infracción muy grave a la labor inspectiva.

1.2 Mediante Imputación de cargos N° 13-2021-SUNAFIL/IRE-SIAI-ICA del 06 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 con lo señalado en el literal a) del inciso 2 del artículo 52 del Reglamento

¹ Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Relaciones colectivas (sub materia: convenios colectivos)



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° 80-2021-SUNAFIL/IRE-SIAI-ICA, 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° 086-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-ICA, de fecha 29 de abril de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/94,643.00, por haber incurrido entre otros en:

- Una infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento, de fecha 30 de noviembre de 2020, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

1.4 Mediante escrito de fecha 21 de mayo de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 086-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-ICA, argumentando lo siguiente:

- i. No se ha considerado el escrito de descargos, afectando el debido proceso.
- ii. Deben observarse los lineamientos generales emitidos por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (**SERVIR**).
- iii. Al momento de emitir la medida de requerimiento, no se ha observado la incorporación al régimen de apoyo transitorio.
- iv. Pese a las gestiones realizadas, el gobierno central ha iniciado el procedimiento para trasladar los recursos necesarios.
- v. Tras lo señalado por el directorio ante la comisión de dirección transitoria de EMAPICA-OTASS, y haberse aceptado una modificación presupuestaria en el año 2021, se dará inicio al procedimiento de cumplimiento del punto pendiente del convenio colectivo 2019.
- vi. No se cumplió con el punto 11 del convenio colectivo 2019 por un caso fortuito.

1.5 Mediante Resolución de Intendencia N° 050-2021-SUNAFIL/IRE-ICA, de fecha 04 de junio de 2021², la Intendencia Regional de Ica declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, confirmando la Resolución de Sub Intendencia N° 086-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-ICA, por considerar los siguientes puntos:

- i. Respecto al debido procedimiento, se expresa que los descargos debieron enviarse ante la plataforma web de mesa de partes virtual dentro de los horarios 08:30 am a 04:30 pm a una determinada dirección virtual. Empero, no se presentaron los descargos a la correcta dirección de envío pese a que se le advirtió cuál era esta, por

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



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 207-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

lo que no hay vicio de nulidad. No obstante, se motivará los mismos en función en los presentes considerandos.

- ii. En el numeral 2.13, con relación a la competencia de SERVIR sobre la presente materia controvertida, se esbozó lo siguiente:

“(...) se tiene que los inspectores comisionados se encuentran revertidos de autoridad y competencia [artículos 4 y 32 del LIGT] para fiscalizar al sujeto responsable, por lo tanto lo esgrimido por el sujeto responsable en su escrito venida en alzada, carece de sustento válido.”³

- iii. De otro lado, se trae a colación las líneas que sustentan el numeral 2.17 de la resolución impugnada:

“(...) el sujeto inspeccionado pese a encontrarse con recibos pendientes de pago a efectos de las disposiciones frente al covid-19, estos no fueron objeto de condonación, muy por el contrario las medidas adoptadas fueron las de fraccionar las deudas, situación que no le generaría perdidas absolutas de recaudación, más aún si como bien lo hemos señalado ... la SUNASS adopto medidas para el caso concreto a fin de sostener a las entidades prestadoras de servicios de saneamiento”⁴.

- iv. Respecto a las gestiones para otorgar cumplimiento al extremo pertinente del acuerdo colectivo, se expresó que la impugnante debió prever la falta de presupuesto, gestionando los trámites pertinentes para no generar incumplimiento ante los trabajadores sindicalizados.

- v. Finalmente, respecto a la existencia de caso fortuito, en el numeral 2.26, se ha indicado lo siguiente:

“(...) en su momento pudieron adoptar medidas como gestiones internas que pudieron hacer cumplir con sus obligaciones pactadas en la cláusula 11 del convenio colectivo; sin embargo ... el sujeto inspeccionada no adjunta documento más allá de lo manifestado que acredite haber cumplido con los beneficios establecidos en la cláusula 11 del convenio colectivo (...)”⁵.

³ Páginas 5 y 6 de la Resolución de Intendencia N° 050-2021-SUNAFIL/IRE-ICA.

⁴ Página 6 de la Resolución de Intendencia N° 050-2021-SUNAFIL/IRE-ICA.

⁵ Página 8 de la Resolución de Intendencia N° 050-2021-SUNAFIL/IRE-ICA.



- 1.6 Mediante escrito de fecha 28 de junio de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Ica el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 050-2021-SUNAFIL/IRE-ICA.
- 1.7 La Intendencia Regional de Ica admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorandum N° 000815-2021-SUNAFIL/IRE-ICA, recibido el 02 de julio de 2021 por el Tribunal de Fiscalización Laboral.

II. DE LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

- 2.1 Mediante el artículo 1 de la Ley N° 29981⁶, 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° 29981⁷, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo⁸ (en adelante, **LGIT**), el artículo 15 del Reglamento de Organización y Funciones de la Sunafil, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR⁹, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR¹⁰ (en adelante, **el Reglamento del Tribunal**), el Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la

⁶ "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."

⁷ "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.

(...)"

⁸ "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."

⁹ "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."

¹⁰ "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° 207-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

interposición del recurso de revisión, constituyéndose en última instancia administrativa.

III. DEL RECURSO DE REVISIÓN

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

- 4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que la EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALC. DE ICA presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 050-2021-SUNAFIL/IRE-ICA, emitida por la Intendencia Regional de Ica, en la cual se confirmó la sanción impuesta de S/. S/ 60,974.00 por la comisión de la infracción tipificada como MUY GRAVE, prevista en el numeral 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 resolución¹¹.
- 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 MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALC. DE ICA.

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° 050-2021-SUNAFIL/IRE-ICA, señalando los siguientes alegatos:

- De la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo y motivación de resoluciones

Precisa que, la resolución impugnada vulneró el principio del debido procedimiento administrativo, porque no ha sido debidamente motivada, ya que no ha analizado respuesta a todos los argumentos contenidos en el escrito de apelación, específicamente, sobre los efectos de la vigencia del Decreto de Urgencia N° 014-2020 -Decreto de Urgencia que regula disposiciones generales necesarias para la negociación colectiva en el sector público- (en adelante, **D.U. N° 014-2020**), en la que su representada se encontraba obligada en observar.

Finalmente, señala que mientras no se resuelva de manera definitiva la infracción grave, la que será ventilada en la vía judicial, no podrá determinarse si resultó exigible el requerimiento.

- De la imposibilidad de cumplir con la medida de requerimiento

Al encontrarse vigente el Decreto de Urgencia N° 014-2020, manifiesta que no corresponde sancionar el no cumplimiento de la medida de requerimiento, porque se encontraba imposibilitada de cumplir con la cláusula del convenio colectivo 2019, relativa al otorgamiento de vales de consumo.

¹¹ Iniciándose el plazo el 08 de junio de 2021.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 207-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Asimismo, agrega que de cumplir con el presente requerimiento constituiría responsabilidad disciplinaria respecto a los servidores que disponen su aplicación, conforme se encuentra dispuesto en la Tercera Disposición Complementaria Final del referido dispositivo.

A su vez, sostiene que se encontró atravesando un estado de insolvencia económica, debido a la baja recaudación ocasionado por la declaratoria del Estado de Emergencia Sanitaria por el brote de la Covid-19. Agrega que ello se encuentra sustentado a través de Informes Económicos Financieros remitidos al Ministerio de Economía y Finanzas (**MEF**). Por tanto, corresponde eximir de responsabilidad administrativa por la causal de caso fortuito y fuerza mayor.

- **Del trámite para dar cumplimiento de los vales de consumo**

Refiere que, una vez derogado el D.U. N° 014-2020, se solicitó apoyo económico al gobierno central, lo que tuvo efecto en estos días, permitiendo sustentar su pedido a través del Informe Legal N° 052-2021-GAJ-EPS.EMAPICA S.A. de fecha 04 de mayo de 2021.

En vista de ello, menciona que, a través del Informe N° 042-2021-GG-EPS.EMAPICA S.A. del 06 de mayo de 2021, solicitó al Directorio del Organismo Técnico de Administración de Servicios de los Servicios de Saneamiento (**OTASS**), la aprobación de modificatoria presupuestaria pertinente, lo que generó la formación del Comité de Selección del procedimiento denominado “Adquisición de Tarjetas de Consumo para el Personal de la EPS.EMAPICA S.A.”, revelando que se encuentra en proceso de entrega del beneficio colectivo antes dicho.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

De la creación de la Sunafil y sus competencias

- 6.1** Como se señaló en el punto 2.1 de la presente resolución, mediante Ley N° 29981, promulgada el 15 de enero de 2013, se crea la Superintendencia Nacional de



Fiscalización Laboral¹², entendida como la autoridad central y ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo.¹³

- 6.2** Dentro sus funciones, la Sunafil supervisa y fiscaliza el cumplimiento del orden jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo¹⁴ en el ámbito del régimen laboral privado¹⁵ y bajo los alcances de la Ley N° 31131¹⁶ a nivel nacional, en su calidad de autoridad central de inspección del trabajo, disponiéndose para este fin la transferencia de los “órganos, unidades orgánicas y cargos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, referidas a la supervisión y fiscalización del cumplimiento de la normativa sociolaboral”.¹⁷
- 6.3** Por ello, el Tribunal de Fiscalización Laboral, en su calidad de última instancia administrativa de la autoridad central de inspección del trabajo, encargada de la supervisión y fiscalización del ordenamiento jurídico sociolaborales, que comprende los derechos laborales, previsionales, de seguridad y salud en el trabajo y todos los que se derivan de la relación laboral. Por tanto, tiene potestad de conocer -a través del recurso extraordinario de revisión- las resoluciones de segunda instancia, emitidas por autoridades del Sistema de Inspección del Trabajo dentro de los procedimientos administrativos sancionadores iniciados como consecuencia de las competencias que la Ley N° 29981 le asigna a la Sunafil.
- 6.4** En ese orden de ideas, junto con la creación de la Sunafil, la Ley N° 29981 modificó a la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, asignándose a éstos la competencia en la inspección respecto de aquellas microempresas¹⁸ bajo su ámbito de competencia territorial; posteriormente, mediante Ley N° 30814, Ley de fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo, se dispuso que de manera temporal se asignarían éstas competencias y funciones en materia de inspección del trabajo (de los Gobiernos Regionales) por un plazo de ocho (08) años contados a partir de la vigencia de dicha ley¹⁹ a la Sunafil, disponiéndose que en aquellos ámbitos de gobierno regional en donde se haya implementado una Intendencia Regional de la Sunafil, esta transferencia se efectuaría a partir de la vigencia de dicha ley y de manera progresiva; debiéndose

¹² Iniciando funciones el 01 de abril de 2014, según lo dispuesto por el artículo 2 de la Resolución Ministerial N° 037-2014-TR. La transferencia de competencias del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a la Sunafil, se realizó el 31 de marzo de 2014, según lo dispuesto en el artículo 1 de la resolución en mención.

¹³ Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección Del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, Ley N° 29981
Artículo 18. Ente rector

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

¹⁴ Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección Del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, Ley N° 29981
Artículo 1. Creación y finalidad

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

¹⁵ Considerar los alcances del literal “i” del artículo 4 de la Ley N° 29981, para aquellos trabajadores que presten servicios en entidades públicas sujetas al régimen laboral.

¹⁶ Mediante la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del Sector Público, se estableció que la fiscalización de las condiciones contractuales o convencionales, así como las condiciones legales de los trabajadores bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) estaría a cargo de la Sunafil.

¹⁷ Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29981

¹⁸ Segunda Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981, que modificó el literal f) del artículo 48 de la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales

¹⁹ A partir del 10 de julio de 2018, en tanto la referida ley fue publicada el 09 de julio de 2018 en el diario oficial El Peruano.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 207-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

implementar Intendencias Regionales en aquellos ámbitos en los cuales éstas no se habían implementado hasta el 31 de diciembre de 2020.

- 6.5** Es importante señalar que las Intendencias Regionales a las que la Ley N° 30814 hace mención se encuentran descritas en el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Sunafil²⁰ (y cuya redacción inicial tuvo un desarrollo posterior a través de la modificación del Decreto Supremo N° 009-2013-TR²¹), teniendo éstas la naturaleza de órganos desconcentrados encargados -entre otras funciones- de desarrollar y ejecutar las actuaciones inspectivas de fiscalización que le fueron otorgadas a la Sunafil como autoridad central del Sistema de Inspección del Trabajo, entendido éste como un “...sistema único, polivalente e integrado en dependencia técnica, orgánica y funcional directa de la Autoridad Central de la Inspección del Trabajo”²².
- 6.6** En este extremo, cabe recordar que los órganos desconcentrados son aquellos “que desarrollan funciones sustantivas para prestar bienes o servicios, y se crean para atender necesidades no cubiertas en el territorio”²³, actuando en representación de la entidad de la cual forman parte, es decir, que la competencia de la Sunafil no se pierde o difumina por esta desconcentración, sino que ésta responde a un criterio organizativo, conservando sus competencias como autoridad central²⁴.
- 6.7** Teniéndose establecidos estos alcances, corresponde analizar lo expuesto por la impugnante en el recurso de revisión materia de autos, a la luz de los expedientes administrativos (inspectivo y sancionador) y lo señalado por la Intendencia de Regional de Ancash en la resolución impugnada.
- 6.8** Acorde con la competencia atribuida a este Tribunal respecto de la revisión de las resoluciones emitidas en segunda instancia por las autoridades del Sistema de Inspección del Trabajo a nivel nacional que sancionan las infracciones calificadas como muy graves en el RGLIT y sus modificatorias; estableciéndose en el artículo 17 del Reglamento del Tribunal que éste se encuentra facultado para rectificar, integrar, excluir e interpretar la resolución emitida por la segunda instancia administrativa, debiendo motivar la realización de cualquiera de las acciones antes descrita.
- 6.9** En el caso de EMPRESA MUNICIPAL AGUA POTABLE Y ALC. DE ICA, las instancias inferiores le han impuesto una multa total de S/ 94,643.00 (Noventa y cuatro mil

²⁰ Aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR.

²¹ Decreto Supremo que modifica el Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, publicado el 25 de octubre de 2013.

²² Artículo 18 de la Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N° 28806.

²³ Decreto Supremo que aprueba los Lineamientos de Organización del Estado, Decreto Supremo N° 054-2018-PCM

²⁴ En ese sentido, el texto original del artículo 37 y el actual artículo 47 del ROF de la Sunafil establecen que las Intendencias Regionales dependen jerárquicamente del Despacho del Superintendente de la Sunafil.



seiscientos cuarenta y tres con 00/100 soles), por la comisión de una (01) infracción grave en materia de relaciones laborales, y una (01) infracción muy grave en materia de labor inspectiva, conforme se muestran a continuación:

Tabla Única: Cuadro de infracciones determinadas

N°	Conducta	Norma Infringida	Tipificación	Calificación	Número de trabajadores afectados	Propuesta de monto de multa
1	No pagar u otorgar íntegra y oportuna ente los vales de víveres pactado por convenio colectivo del 2019.	Artículo 28 de la Constitución Política del Perú; artículos 41, 42 y 43 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto supremo N° 010-2003-TR.	Numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT	Grave	172	S/ 33,669.00 (7.83 UIT ²⁵)
2	Relativa al incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento del 30 de noviembre de 2020.	Literal c) del artículo 9 de la LGIT, y el numeral 3 del artículo 20 del RLGIT.	Numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT	Muy grave	172	S/ 60,974.00 (14.18 UIT)
MONTO TOTAL DE LA MULTA (S/):						94,643.00

Elaboración: Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL)

6.10 En consecuencia, esta Sala se pronunciará sobre el extremo referido a la infracción calificada como muy grave, así como también analizar la legalidad de la infracción en materia de relaciones laborales, a fin de determinar la corrección jurídica del requerimiento y verificar si la impugnante estaba obligada o no a cumplir con él, lo cual exige determinar la legalidad de dicha orden.

Respecto del incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento

6.11 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

²⁵ UIT 2020: S/ 4,300.00



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 207-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

ordenamiento sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, por lo que, pueden adoptar acciones orientadas a ello, entre las que se encuentra la emisión de medidas inspectivas de requerimiento.

6.12 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”²⁶.

6.13 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”²⁷.

6.14 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.

6.15 En tal sentido, de las actuaciones realizadas se evidencia que el inspector comisionado emitió la medida de requerimiento del 30 de noviembre de 2020²⁸, con la finalidad que la impugnante cumpla con acreditar el pago de los vales de víveres por los periodos de marzo, junio y setiembre del indicado periodo, cuyo valor asciende a S/ 400.00 (Cuatrocientos con 00/100 Soles) por cada mes, a favor de ciento setenta y dos (172)

²⁶ El subrayado no es del original.

²⁷ El subrayado no es del original.

²⁸ Fojas 348 al 374 del expediente inspectivo.



trabajadores. Para el cumplimiento de la misma, otorgó un plazo de tres (03) días hábiles, bajo apercibimiento de multa por infracción a la labor inspectiva, en caso de incumplimiento.

- 6.16** Corresponde precisar que el fondo de lo requerido se ajusta a la obligación de la impugnante en otorgar los beneficios establecidos en el “Acta de Acuerdo Final de Negociación Colectiva en Tracto Directo” del 25 de febrero de 2019²⁹, en aplicación estricta del carácter vinculante que gozan los acuerdos celebrados entre las organizaciones sindicales y el empleador³⁰.
- 6.17** Sin embargo, conforme se encuentra constatado en el numeral 4.13 de los Hechos Constatados del Acta de Infracción, se detectó el incumplimiento de la impugnante respecto al presente requerimiento, lo que permitió a la Sub Intendencia de Resolución determinar la existencia de responsabilidad de la conducta infractora prevista en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

Del argumento referido a los alcances del D.U. N° 014-2020

- 6.18** De acuerdo al recurso materia de revisión, la impugnante considera que, por mandato del referido Decreto de Urgencia, se vio imposibilitada en cumplir con el convenio colectivo antes precisado, aunado a la responsabilidad disciplinaria que se activaría ante su posible ejecución, por lo que, a juicio de este Tribunal, resulta imperativo evaluar la integridad del mismo, de cara a validar lo alegado.
- 6.19** Ante ello, corresponde reproducir el texto de la primera disposición complementaria transitoria del D.U. N° 014-2020³¹, conforme se muestra:

“Primera. Vigencia de los convenios colectivos
Todos los acuerdos por convenios colectivos o laudos arbitrales anteriores a la vigencia del presente Decreto de Urgencia, siempre y cuando hayan quedado firmes o, habiendo sido judicializados, cuenten con calidad de cosa juzgada, son registrados en el AIRHSP en tanto cuenten con disponibilidad presupuestaria, según corresponda.
En el caso que los convenios colectivos o laudos arbitrales afecten la disponibilidad presupuestaria de la entidad del Sector Público o en los supuestos previstos en el numeral 6.3 del artículo 6 del presente Decreto de Urgencia, el titular de la entidad solicita al MEF un Informe Económico Financiero con la finalidad de iniciar una revisión del convenio colectivo o laudo arbitral, a fin de que el mismo se inaplique total o parcialmente de manera temporal, conforme a lo establecido en el Reglamento del presente Decreto de Urgencia”³².

- 6.20** Parfraseando el citado dispositivo, las entidades de la Administración deberán de solicitar la autorización del MEF para que, a partir de su pronunciamiento (la emisión del Informe Económico Financiero), dejen de aplicar los beneficios establecidos en convenios colectivos de manera temporal.

²⁹ Foja 57 del expediente de inspección.

³⁰ Inciso 2 del artículo 28 de la Constitución Política del Perú.

³¹ Publicado en el Diario Oficial “El Peruano”, el 22 de enero de 2020.

³² El subrayado no es del original.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 207-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 6.21** De esta manera, por el tiempo en el que se mantuvo vigente el referido Decreto de Urgencia³³, no significó que -de manera unilateral- el titular del pliego inobserve los acuerdos colectivos celebrados, preservando su obligación constitucional de asegurar y garantizar que estos tengan "fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado"³⁴.
- 6.22** Dicho esto, contrariamente a lo alegado, el marco jurídico establecido en el D.U. N° 014-2020 no legitimó el incumplimiento arribado por la impugnante respecto al fondo de lo requerido.
- 6.23** Asimismo, de la revisión del expediente de inspección, esta Sala no observa la existencia de la evaluación económica-financiera realizada por el MEF, pese a que -conforme a la norma glosada- resulta el único presupuesto legal para la inobservancia temporal del citado convenio.
- 6.24** En consecuencia, esta Sala desestima el presente extremo del recurso de revisión.

Del estado de insolvencia económica

- 6.25** Respecto al presente extremo del recurso que nos ocupa, la impugnante sostiene que, por la existencia de la Covid-19, se vio afectada su nivel de recaudación, afectando así su solvencia económica para afrontar el pago del citado beneficio colectivo, siendo ello causal de eximente de responsabilidad administrativa.
- 6.26** Al respecto, de acuerdo con lo establecido en el literal a) del numeral 1 del artículo 257° del TUO de la LPAG, constituye condición eximente de la responsabilidad por infracciones el caso fortuito o la fuerza mayor debidamente comprobada³⁵.
- 6.27** En similar sentido, el punto 7.1.5 de la versión 02 de la Directiva N° 001-2017-SUNAFIL/INII – “Directiva que regula el Procedimiento Sancionador del Sistema de Inspección del Trabajo”, aprobada mediante Resolución de Superintendencia N° 190-2021-SUNAFIL (en adelante, **la Directiva**), señala respecto del caso fortuito o fuerza mayor lo siguiente:

Figura N° 1: Fragmento pertinente de la Directiva

³³ Derogado a partir del 24 de enero del 2021, a través Ley N° 31114, Ley que Deroga el Decreto de Urgencia N° 014-2020, Decreto de Urgencia que regula disposiciones generales necesarias para la negociación colectiva en el sector público.

³⁴ Fundamento 5 de la STC 0785-2004-PA/TC.

³⁵ “TUO de la LPAG

Artículo 257.- Eximentes y atenuantes de responsabilidad por infracciones

1.- Constituyen condiciones eximentes de la responsabilidad por infracciones las siguientes:

a) El caso fortuito o la fuerza mayor debidamente comprobada”.



7.1.5. Procedencia de Eximentes y Atenuantes

7.1.5.1. Constituyen eximentes de responsabilidad y/o sanción por la comisión de infracciones las situaciones previstas en los literales a), b), d), e) y f) del numeral 1 del artículo 257 del TUO de la LPAG.

7.1.5.2. De conformidad con lo previsto en el artículo 47-A del RLGIT, las siguientes situaciones constituyen eximentes de sanción siempre que, cumplan con las condiciones que a continuación se detallan:

- Respecto al literal a), *caso fortuito o la fuerza mayor debidamente comprobada*; deben estar referidas a hechos producidos antes de la primera actuación inspectiva en la cual participe el administrado, debiendo ser acreditados con documentos públicos de fecha cierta, salvo que sean hechos de conocimiento público.

6.28 Partiendo de ello, para considerar un evento como fortuito y eximente de responsabilidad, debe determinarse, en primer lugar, la existencia de dicho evento, y, a su vez, que este reviste las características de extraordinario, imprevisible e irresistible³⁶.

6.29 Dicho esto, corresponde precisar que resulta responsabilidad de la impugnante, como titular de un pliego presupuestario, priorizar las metas hacer atendidas en un determinado ejercicio fiscal, incluyendo en la fase de su programación presupuestaria, a las distintas obligaciones pecuniarias para con su personal³⁷.

6.30 Así también, es responsable de la distribución de su presupuesto público, aprobado en la ley correspondiente, para la atención de sus diversas necesidades y obligaciones; por lo que, mínimamente -dentro del plazo concedido- se debió acreditar la programación presupuestaria para cumplir con la debida incorporación del citado trabajador, en aras de actuar bajo el amparo de las normas presupuestarias que precisamente sujeta a las entidades de la Administración.

6.31 Tal postura la encontramos, en términos generales, en la Resolución de Superintendencia N° 035-2021-SUNAFIL de fecha 14 de enero de 2021³⁸, que aprobó los

³⁶ Respecto a estas características, cabe precisar que, de acuerdo con lo señalado por De Trazegnies, lo extraordinario es entendido como aquel riesgo atípico de la actividad o cosa generadora del daño, notorio o público y de magnitud; es decir, no debe ser algo fuera de lo común para el sujeto sino fuera de lo común para todo el mundo. Asimismo, siguiendo al citado autor, lo imprevisible e irresistible implica que el presunto causante no hubiera tenido la oportunidad de actuar de otra manera o no podría prever el acontecimiento y resistir a él. (DE TRAZEGNIES GRANDA, Fernando. La responsabilidad extracontractual. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. 2001. pp. 336 - 341)

Partiendo de ello, el mencionado académico señala: "para considerar la notoriedad del hecho como elemento esencial del caso fortuito no se requiere que esta característica (notorio o público o de magnitud) haya sido expresamente señalada en el artículo 1315: está implícitamente en la exigencia de que se trate de un hecho extraordinario" (p 339).

³⁷ Ley N° 27209, Ley de Gestión Presupuestaria del Estado

Artículo 17.- La Fase de Programación Presupuestaria

La Fase de Programación Presupuestaria, en el marco de los objetivos nacionales, tiene por objeto lo siguiente:

a) Establecer los Objetivos Institucionales a lograr durante el Año Fiscal, dentro del marco de los lineamientos sectoriales de naturaleza económica y social y en función del planeamiento estratégico institucional.

(...)

El Titular del Pliego o su delegado, es responsable de organizar las tareas vinculadas a la Fase de Programación Presupuestal debiendo impartir las indicaciones pertinentes, en base a la propuesta conjunta que elabore el responsable de la Oficina de Presupuesto o la que haga sus veces en el Pliego y el responsable de la Oficina de Administración del Pliego, de acuerdo a la Directiva que para el efecto apruebe la Dirección Nacional del Presupuesto Público."

³⁸ Si bien el presente criterio normativo se encuentra dirigido para el cumplimiento de laudos arbitrales, en puridad, reviste el mismo supuesto que el planteado, donde se exige a una entidad de la Administración a cumplir una obligación sociolaboral a través de su pliego presupuestal, el cual se encuentra legalmente regulado.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 207-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

criterios normativos adoptados por el “Comité de Criterios en materia legal aplicables al Sistema de Inspección del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL”, que es también aplicable, que refiere que *“en el marco de las actuaciones inspectivas a entidades públicas (...) la medida de requerimiento (...) se considerará cumplida si se constata lo siguiente: i) Que la entidad ha realizado las gestiones propias, que correspondan a su trámite interno y/o ante el Ministerio de Economía y Finanzas, en el marco de las normas presupuestarias respectivas, a fin de garantizar el cumplimiento de dichas obligaciones (...)”*.

- 6.32** Por tanto, en el supuesto que el presupuesto de la impugnante se viese comprometido con anterioridad a la emisión de la medida de requerimiento, causado por el deterioro de su actividad comercial por la existencia del brote de la Covid-19, debió actuar bajo las normas presupuestales pertinentes para conceder oportunamente los vales de consumo para el periodo 2020, actuación que -a opinión de este Colegiado- se encuentra bajo su dominio.
- 6.33** En consecuencia, al no encontrarse acreditada la existencia de un evento irresistible respecto a la comisión de la infracción en materia de labor inspectiva, esta Sala desestima la aplicación de la causal de eximente de responsabilidad que refiere el TUO de la LPAG, por lo que, no cabe acoger el presente extremo del recurso de revisión.

Del argumento sobre el desarrollo del procedimiento de otorgamiento de los vales de consumo

- 6.34** Respecto al presente alegato expuesto, si bien la impugnante ha acreditado la ejecución de gestiones orientadas a dar cumplimiento al convenio colectivo del 2019, esta Sala debe dilucidar, previamente, el carácter subsanable del incumplimiento detectado, pues existen infracciones que, debido a su propia naturaleza, no son susceptibles de ser subsanadas.
- 6.35** Se debe tener en cuenta que ante “(...) la presencia de un evento dañoso es necesario realizar acciones que cambien para mejor el estado de las cosas. Es decir, vuelvan las cosas –en la medida de lo posible– al estado anterior al de la infracción”³⁹.
- 6.36** En ese contexto, nos encontraremos frente a una infracción insubsanable cuando, pese a las acciones del titular de la falta, se advierta la imposibilidad de retornar al estado fáctico anterior a la consumación de los efectos ilícitos de la conducta pasible de sanción.

³⁹ César Abraham Neyra Cruzado, *La subsanación voluntaria en los procedimientos administrativos sancionadores iniciados por infracciones ambientales detectadas en los sectores extractivos y productivos*, Revista Derecho & Sociedad (2020): 82.



- 6.37** Así las cosas, corresponde señalar que la presente imputación posee naturaleza insubsanable, toda vez que, todo acto posterior no remediará los efectos negativos por no cumplir con la medida de requerimiento del 30 de noviembre de 2020, lo que afectó seriamente la eficacia de la función inspectiva⁴⁰, puesto que sus actuaciones persiguen, precisamente, la promoción del cumplimiento estricto de las normas socio laborales dentro del desarrollo del procedimiento de inspección.
- 6.38** En consecuencia, por las razones antes dichas, no corresponde acoger el presente extremo del recurso de revisión.

Sobre el supuesto incumplimiento al deber de motivar las decisiones

- 6.39** El principio del procedimiento administrativo se encuentra regulado en el artículo IV numeral 1.2. del Título Preliminar del TUO de la LPAG⁴¹.
- 6.40** Por su parte, la Constitución Política del Estado, en su numeral 3 del artículo 139, se refiere a la tutela judicial efectiva y al debido proceso, como un derecho de todo justiciable. Pues, la tutela judicial efectiva se plasma en el derecho a poder recurrir a los Órganos Jurisdiccionales; dentro del proceso a recibir una resolución fundada en derecho y que ésta sea cumplida.
- 6.41** Visto así, y haciendo un baremo con el procedimiento administrativo sancionador, se recibe también por parte de la administración pública un trato similar, solo que el actuar es materia de revisión en el proceso contencioso administrativo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 148 de la Carta Magna.
- 6.42** Sobre el debido proceso, el Tribunal Constitucional, da las razones suficientes para extender este derecho a los procedimientos administrativos, por lo que su observancia es de obligatorio cumplimiento⁴².

⁴⁰ RGLIT

Artículo 15.- Deberes de colaboración con los inspectores del trabajo

15.1 Durante el desarrollo de las actuaciones inspectivas los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, así como los demás sujetos obligados al cumplimiento de las normas sociolaborales, prestarán la colaboración que precisen los inspectores del trabajo para el adecuado ejercicio de las funciones encomendadas, de acuerdo con lo prescrito en el artículo 9 de la Ley.

⁴¹ “Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten. La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal es aplicable solo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo”.

⁴² STC recaída en el Expediente N° 01412-2007-PA/TC, que señala:

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

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

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



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 207-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

6.43 Sobre este particular, resta señalar que la resolución impugnada cumple con expresar las justificaciones necesarias para absolver los planteamientos del recurrente, por lo que no cabe acoger su pretensión impugnatoria en ese sentido.

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 INFUNDADO el recurso de revisión interpuesto por EMPRESA MUNICIPAL AGUA POTABLE Y ALC. DE ICA, en contra de la Resolución de Intendencia N° 050-2021-SUNAFIL/IRE-ICA, de fecha 04 de junio de 2021, emitida por la Intendencia Regional de Ica dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente N° 13-2021-SUNAFIL/IRE-ICA, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

SEGUNDO. - CONFIRMAR la Resolución de Intendencia N° 050-2021-SUNAFIL/IRE-ICA en el extremo referido al incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

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

CUARTO. - Notificar la presente resolución a la EMPRESA MUNICIPAL AGUA POTABLE Y ALC. DE ICA y a la Intendencia Regional de Ica, para sus efectos y fines pertinentes.

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

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

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



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