



Tribunal de Fiscalización Laboral
Primera Sala

Resolución N° 246-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 028-2020-SUNAFIL/IRE-LIB

PROCEDENCIA : INTENDENCIA DE REGIONAL DE LA LIBERTAD

MPUGNANTE : ASES SECURITY S.A.C.

ACTO IMPUGNADO : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 075-2021-SUNAFIL/IRE-LIB

MATERIA : - LABOR INSPECTIVA
- RELACIONES LABORALES

Sumilla: Se declara **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por ASES SECURITY S.A.C. en contra de la Resolución de Intendencia N° 075-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, de fecha 18 de junio de 2021

Lima, 26 de agosto de 2021

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por ASES SECURITY S.A.C. (en adelante **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 075-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, de fecha 18 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° 2837-2019-SUNAFIL/IRE-LIB, 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° 023-2020-SUNAFIL/IRE-LIB (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de, entre otras, una (01) infracción muy grave en materia de relaciones laborales y dos (02) infracciones muy graves en materia de la labor inspectiva.

1.2 Mediante Imputación de cargos N° 204-2020-SUNAFIL/IRE-LIB/SIAI-IC del 12 de octubre de 2020, se dio inicio a la etapa instructiva, remitiéndose el Acta de Infracción y otorgándose

¹ Se verificó el cumplimiento sobre la siguiente materia: Planillas o Registros que la sustituyan (sub materia: Entrega de boletas de pago al trabajador y sus formalidades), Remuneraciones (sub materia: Pago de la remuneración), Certificado de Trabajo (sub materia: incluye todas), Jornada, Horario de Trabajo y Descanso Remunerados (sub materia: Vacaciones), Bonificación (sub materia: incluye todas) y Compensación por Tiempo de Servicio (sub materia: Depósito de CTS).



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 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° 74-2021-SUNAFIL/IRE-LIB/SIAI-IF, 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° 097-2021-SUNAFIL/IR-LL/SIRE de fecha 18 de marzo de 2021, multó, entre otros, a la impugnante por la suma de S/ 60,028.00 por haber incurrido en:

- Una infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales, por no cumplir con el pago de vacaciones, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, ascendente a S/ 9,675.00.
- Una infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento, de fecha 21 de enero de 2020, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, ascendente a S/ 9,675.00.
- Una infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva, por la negativa de cumplir con lo requerido en los pedidos de información de fechas 15, 21 y 27 de enero de 2020, tipificada en el numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT, ascendente a S/ 9,675.00.

1.4 Con fecha 13 de abril de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 097-2021-SUNAFIL/IR-LL/SIRE, argumentando lo siguiente:

- i. Se ha vulnerado la debida motivación de los actos administrativos y el debido procedimiento.
- ii. Se ha cumplido con cancelar la totalidad de beneficios laborales adeudados al ex trabajador.
- iii. El trabajador presentó su renuncia el 07 de agosto de 2018, por lo que, los beneficios laborales deberán ser calculados en base a dicho término.
- iv. Se ha afectado los principios de legalidad y tipicidad en la infracción por la negativa de entregar información.
- v. El inspector actuante carece de competencia sobre la presente materia.
- vi. Se pretende imponer sanciones arbitrarias y carentes de razonabilidad.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 246-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

1.5 Mediante Resolución de Intendencia N° 075-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, de fecha 18 de junio de 2021², la Intendencia Regional de La Libertad declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, confirmando la Resolución de Sub Intendencia N° 097-2021-SUNAFIL/IR-LL/SIRE, por considerar los siguientes puntos:

- i. Respecto al cuestionamiento de la competencia del inspector, se expresa que, en virtud del artículo 10 del RLGIT, las actuaciones inspectivas se han llevado a cabo con la normativa sociolaboral. Por ende, no existe vulneración al sujeto inspeccionado.
- ii. En el numeral 14, con relación al principio del debido procedimiento, se afirma que:

“ La Autoridad Sancionadora resuelve de acuerdo a lo descrito en el Informe Final de Instrucción, emitido por la Autoridad Instructora; no obstante, como se puede verificar del contenido de la Resolución de Subintendencia N° 097-2021-SUNAFIL/IR-LL/SIRE, en los numerales 43 al 52 respecto de las infracciones a las normas sociolaborales y del 62 al 65 respecto de las infracciones a la labor inspectiva; considerando lo señalado por la inspeccionada en su escrito de descargos de fecha 24.02.2020, ya que no presentó descargos con anterioridad; y, específico, respecto de la carta notarial, el pronunciamiento al respecto, se ha verificado en el numeral 48 de la referida resolución; por tanto, se ha verificado que, no se ha vulnerado su derecho de defensa del administrado y, por consiguiente, no se ha vulnerado el principio del debido procedimiento, debiendo desestimarse lo señalado por el apelante en el presente extremo”³.

- iii. En el numeral 32, respecto al pago de beneficios sociales y el término de la relación laboral en la que comprende su cálculo, la Intendencia afirma que:

“La inspeccionada presentó, durante el procedimiento de inspección, documentos como: hoja de liquidación de beneficios sociales, pero no se encuentra con la fecha de término o fecha de cese de sus labores, conforme a lo verificado; es decir, al 15/08/2021 (...); asimismo, presentó la carta notarial, no obstante, dicha carta notarial, no tiene el sello de cargo de entrega ... sin cumplir con subsanar dicha información, pese a que, el acta de infracción fue emitida el 27/01/2020 y el recurso de apelación fue presentado el 12.04.2021”⁴.

- iv. Con relación a la infracción por no cumplir con el requerimiento señala que:

² Notificada a la impugnante el 24 de junio de 2021.

³ Página 5 de la Resolución de Intendencia N° 075-2021-SUNAFIL/IRE-LIB.

⁴ Página 9 de la Resolución de Intendencia N° 075-2021-SUNAFIL/IRE-LIB.



“48. (...) el TUO de la LPAG, solo establece, como único requisito que, la notificación personal al administrado interesado o afectado por el acto, sea en su domicilio, por lo tanto, conforme a ello, y considerando que, de acuerdo al Sistema de Inspección del Trabajo, el domicilio o centro de trabajo o lugar de prestación de servicios, es el adecuado para realizar diligencias de actuación inspectiva; se tiene que dicho domicilio es el de la empresa inspeccionada.

49. ... al haberse verificado que, la inspeccionada no cumplió con lo requerido por el personal durante la investigación de las actuaciones inspectivas; y además, siendo su obligación colaborar con el sistema de inspección de trabajo que no cumplió; corresponde, confirmar la resolución recurrida en el presente extremo”⁵.

- v. Finalmente, se dejó constancia que la resolución que determinó la sanción impuesta ha sido emitida con sujeción al LGIT y RLGIT, es decir, acorde a los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

1.6 Con fecha 14 de julio de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de La Libertad el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 075-2021-SUNAFIL/IRE-LIB.

1.7 La Intendencia Regional de La Libertad admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorandum N° 439-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, recibido el 15 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

⁵ Página 12 de la Resolución de Intendencia N° 075-2021-SUNAFIL/IRE-LIB.

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

(...)



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 246-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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 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

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."



55 del RLGIT, modificado por Decreto Supremo N° 016-2017-TR, que los requisitos de admisibilidad y procedencia se desarrollarían en el Reglamento del Tribunal.

3.3 En esa línea argumentativa, el Reglamento del Tribunal define al recurso de revisión como el recurso administrativo destinado a contradecir las resoluciones emitidas en segunda instancia por la Intendencia de Lima Metropolitana y las Intendencias Regionales de SUNAFIL, así como por las Direcciones de Inspección del Trabajo u órganos que cumplan esta función en las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, señalando de manera expresa que el recurso de revisión sólo procede por las causales taxativamente establecidas como materias impugnables en el artículo 14 de dicha norma, esto es: i) la inaplicación así como la aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral; y, ii) El apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal de Fiscalización Laboral.

3.4 Así, el recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema de Inspección del Trabajo que no son de competencia nacional, que sancionan las infracciones calificadas como muy graves en el RLGIT y sus modificatorias; estableciéndose en el artículo 17 del Reglamento del Tribunal que éste se encuentra facultado para rectificar, integrar, excluir e interpretar la resolución emitida por la segunda instancia administrativa, debiendo motivar la realización de cualquiera de las acciones antes descritas.

IV. DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN POR PARTE DE ASES SECURITY S.A.C.

4.1 De la revisión de los actuados, se ha identificado que ASES SECURITY S.A.C. presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 075-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, emitida por la Intendencia Regional de La Libertad, en la cual se confirmó la sanción impuesta de S/ 60,028.00, por la comisión de, entre otras, dos (2) infracciones tipificadas como MUY GRAVES, previstas en los numerales 46.3 y 46.7 del artículo 46 del RLGIT, así como una (1) infracción tipificada como MUY GRAVE en el numeral 25.6 del artículo 25 del citado cuerpo normativo, 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 ASES SECURITY S.A.C.

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

5.1 Con fecha 14 de julio, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 075-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, señalando los siguientes alegatos:

- De la falta de motivación del Acta de Infracción y la resolución impugnada
 - i. Manifiesta que, pese a haber cancelado los beneficios laborales adeudados, persiste la multa impuesta, por lo que, la resolución impugnada posee una motivación aparente.
 - ii. Asimismo, agrega que, en el presente procedimiento administrativo sancionador (**PAS**), no se han evaluados los extremos de sus descargos.

¹¹ Iniciándose el plazo el 25 de junio de 2021.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 246-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- iii. De igual manera, refiere que las imputaciones carecen de claridad, porque no se ha indicado de manera expresa los periodos por lo que se recayó en las infracciones, generando incertidumbre sobre la comisión de las mismas.
 - iv. En base a ello, y al no establecerse los hechos y las razones lógicas-jurídicas por cada hecho imputado, aduce que el Acta de Infracción no goza de los requisitos mínimos de validez, afectando los principios de legalidad, presunción de inocencia, y debido proceso, lo que supone la nulidad del Acta de Infracción, en aplicación del artículo 54 del RLGIT.
 - v. De igual manera, indica que se ha vulnerado el principio de tipicidad, puesto que no se ha realizado una correcta descripción de la tipificación legal de las infracciones que representa el Acta de Infracción.
- Del término final de la relación de trabajo
- i. Por otro lado, alega que el ex-trabajador Leyton Valderrama Miguel Angel manifestó el cese del vínculo laboral, en la fecha que interpuso su denuncia administrativa, esto es, el 07 de agosto de 2018. Por lo que, en aplicación al principio de la primacía de la realidad, corresponde ser considerado como el último día que brindó servicios a favor de la empresa. Esto último se ve reforzado por la constancia de trabajo y la carta notarial que acompaña las boletas de pago de liquidación de beneficios sociales, en las que consta la firma del citado trabajador.
 - ii. En consecuencia, deduce que, por error material, el área de contabilidad hizo referencia a un periodo diferente, lo que no implica que hubiera ejercido actividad laboral. Así, sostiene que no existe afectación a los derechos laborales y, como consecuencia, carece de responsabilidad administrativa sobre las infracciones que contiene el PAS.
 - iii. A su vez, subraya que, a lo largo del procedimiento de inspección, exhibió documentación acorde al pedido del inspector, no siendo relevante que conste en original. En estas, se evidencia los pagos efectuados por conceptos de gratificaciones, vacaciones, remuneraciones, así como el cumplimiento de la medida de requerimiento.
- De la infracción relativa al no cumplimiento de la comparecencia



- i. Sobre el particular, alega que el inspector actuante careció de competencia para avocarse en la presente investigación, debido a que, de acuerdo al artículo 4 del RLGIT, se encuentra limitado en realizar la función de colaboración y apoyo a los supervisores.
 - ii. En esa línea, argumenta que, ante la falta de competencia, la citación cuyo incumplimiento ha sido calificado como infracción resulta inválida.
 - iii. Además, refiere que, en el Informe Final de Instrucción, se ha descrito como infracción la inasistencia a la diligencia requerida, cuando ésta no existe en el Acta de Infracción.
- De los defectos del procedimiento de inspección
- i. Considera que las notificaciones realizadas en las actuaciones inspectivas resultan viciadas o defectuosas, dado que se ha notificado en direcciones que difieren de la dirección de la empresa. Esta última reside -según expresa- Av. Tingo María N° 857, Urb. Chacra Ríos Norte, Distrito de Breña de la Provincia y Departamento de Lima, en la que se custodia toda la información.
 - ii. Por tanto, el hecho que se cumpliera con la remisión de lo requerido en la ciudad de Trujillo, no convalida el presente vicio, dado que, de acuerdo a la impugnante, se esforzó por cumplir con las actuaciones inspectivas.
- De la multa impuesta
- i. Considera que no se ha advertido la excesiva onerosidad que conlleva la determinación de infracciones, cuyas multas resultan arbitrarias y carentes de razonabilidad, máxime si no cuentan con montos fijos en función al daño causado.
 - ii. En tal sentido, invoca la aplicación del principio de no confiscatoriedad, dado que el pago de las multas afecta la continuidad de sus actividades empresariales, más aún en un contexto como el presente, en la que los ingresos han decrecido por la existencia de la Covid-19.
 - iii. En consecuencia, solicita la reducción del 90% de las multas, dado que ha cumplido con subsanar las infracciones advertidas antes de la expedición del Acta de Infracción.
 - iv. Finalmente, expresa que resulta aplicable, además, la Disposición Complementaria Transitoria Única de la Ley N° 30222, Ley que modifica la ley 29783, ley de seguridad y salud en el trabajo (en adelante, Ley N° 30222), la que dispone la reducción del 35% de las multas impuestas.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

De las notificaciones efectuadas en el procedimiento de inspección



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 246-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 6.1** En vista de que la impugnante ha cuestionado el domicilio en la que tuvieron lugar las actuaciones inspectivas, porque considera que debieron llevarse a cabo en la ciudad de Lima, corresponde analizar si ello resulta suficiente para considerar como inválido el procedimiento de investigación, así como el Acta de Infracción.
- 6.2** Al respecto, cabe recordar que el primer acápite del artículo 5° de la LGIT¹² reconoce que las facultades inspectivas se extienden a todo centro de trabajo, establecimiento o lugar sujeto a inspección. A la vez, se deben tener en cuenta las disposiciones del Decreto Legislativo N° 1272¹³ que extiende el ámbito de aplicación de las normas de la LPAG a todos los procedimientos especiales de la Administración Pública.
- 6.3** El numeral 27.2 del artículo 27 del TUO de la LPAG califica como bien notificado a un “administrado a partir de la realización de actuaciones procedimentales del interesado que permitan suponer razonablemente que tuvo conocimiento oportuno del contenido o alcance¹⁴” de lo comunicado.
- 6.4** En el caso, materia de esta resolución, la impugnante suscribió como domicilio el ubicado en Av. Del Río N° 364, Urb. La Arequipeña, Distrito de Pueblo Libre, Departamento de Lima. A la vez, manifestó como su “domicilio procesal”¹⁵ el ubicado en Av. Víctor Larco N° 699, Urb. La Merced 1 Etapa, La Libertad, Trujillo, esto es, donde se han realizado las actuaciones inspectivas¹⁶.
- 6.5** Asimismo, se debe tener presente que la persona que representó a la impugnante en las diligencias de comparecencia gozó de poder suficiente de representación, puesto que

¹² Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N° 28806

“Artículo 5.- Facultades inspectivas

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

(...)

1. Entrar libremente a cualquier hora del día o de la noche, y sin previo aviso, en todo centro de trabajo, establecimiento o lugar sujeto a inspección y a permanecer en el mismo. Si el centro laboral sometido a inspección coincidiese con el domicilio de la persona física afectada, deberán obtener su expreso consentimiento o, en su defecto, la oportuna autorización judicial. Al efectuar una visita de inspección, deberán comunicar su presencia al sujeto inspeccionado o a su representante, así como al trabajador, al representante de los trabajadores o de la organización sindical, a menos que consideren que dicha comunicación pueda perjudicar la eficacia de sus funciones, identificándose con la credencial que a tales efectos se expida.”

¹³ “Decreto Legislativo que modifica la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y deroga la Ley N° 29060, Ley del Silencio Administrativo”, publicado el 21 de diciembre de 2016 y vigente desde el día siguiente de su publicación.

¹⁴ Cfr. TUO de la LPAG, numeral 27.2 del artículo 27.

¹⁵ Ver foja 17 del expediente de inspección.

¹⁶ Ver fojas 40, 73 y 78 del expediente de inspección.



exhibió una carta poder simple otorgada por el gerente general¹⁷. En consecuencia, es razonable concluir que esa persona comunicaría adecuadamente los requerimientos de la autoridad inspectiva a los órganos correspondientes de la compañía.

- 6.6** De esta manera, contrariamente a lo alegado, el domicilio en el que recayó el procedimiento de inspección vinculó a la impugnante, no existiendo, por tanto, vicios en su tramitación, por lo que esta Sala desestima el presente alegato expuesto en el recurso de revisión interpuesto.

De la creación de la SUNAFIL y sus competencias

- 6.7** 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 Laboral¹⁸, entendida como la autoridad central y ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo.¹⁹
- 6.8** Dentro sus funciones, la SUNAFIL supervisa y fiscaliza el cumplimiento del orden jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo²⁰ en el ámbito del régimen laboral privado²¹ y bajo los alcances de la Ley N° 31131²² 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”.²³
- 6.9** 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

¹⁷ Foja 47 del expediente de inspección.

¹⁸ 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.

¹⁹ 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.

²⁰ 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.

²¹ 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.

²² 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.

²³ Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29981



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 246-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

iniciados como consecuencia de las competencias que la Ley N° 29981 le asigna a la SUNAFIL.

- 6.10** 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 microempresas²⁴ 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 ley²⁵ a la SUNAFIL, disponiéndose que en aquellos ámbitos de gobierno regional en donde se haya implementado una Intendencia Regional de la SUNAFIL, esta transferencia se efectuaría a partir de la vigencia de dicha ley y de manera progresiva; debiéndose implementar Intendencias Regionales en aquellos ámbitos en los cuales éstas no se habían implementado hasta el 31 de diciembre de 2020.
- 6.11** 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 SUNAFIL²⁶ (y cuya redacción inicial tuvo un desarrollo posterior a través de la modificación del Decreto Supremo N° 009-2013-TR²⁷), 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"²⁸.
- 6.12** 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"²⁹, 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 central³⁰.

²⁴ 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

²⁵ 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.

²⁶ Aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR.

²⁷ 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.

²⁸ Artículo 18 de la Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N° 28806.

²⁹ Decreto Supremo que aprueba los Lineamientos de Organización del Estado, Decreto Supremo N° 054-2018-PCM

³⁰ 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.



6.13 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.

6.14 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 RLGIT y sus modificatorias; estableciéndose en el artículo 17 del Reglamento del Tribunal que éste se encuentra facultado para rectificar, integrar, excluir e interpretar la resolución emitida por la segunda instancia administrativa, debiendo motivar la realización de cualquiera de las acciones antes descrita.

6.15 En el caso de la ASES SECURITY S.A.C., las instancias inferiores le han impuesto una multa total de S/ 60,028.00 (Sesenta mil veintiocho con 00/100 soles), por la comisión de dos (02) infracciones leves en materia de relaciones laborales, cinco (05) infracciones graves en materia de relaciones laborales, una (01) infracción muy grave en materia de relaciones laborales, y dos (02) infracciones muy graves en materia de labor inspectiva, conforme se muestran a continuación:

Cuadro N° 1: Infracciones determinadas en el PAS

N.º	Conducta	Norma Infringida	Tipificación	Calificación	Número de trabajadores afectados	Propuesta de monto de multa
1	No acreditar la entrega de boletas de pago de remuneraciones	Artículo 4 del Decreto Supremo N° 001-98-TR, Normas Reglamentarias relativas a obligación de los empleadores de llevar planillas de pago (en adelante, D.S. N° 001-98-TR).	Numeral 23.2 del artículo 23 del RLGIT	Leve	01	S/ 989.00 (0.23 UIT ³¹)
2	No cumplimiento de pago íntegro y oportuno de la remuneración	Artículo 18 del D.S. N° 001-98-TR.	Numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT	Grave	01	S/ 5,805.00 (1.35 UIT)
3	No cumplimiento	Tercera Disposición	Numeral 23.2 del	Leve	01	S/ 989.00

³¹ UIT 2020: S/ 4,300.00



Tribunal de Fiscalización Laboral
Primera Sala

Resolución N° 246-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

N°	Conducta	Norma Infringida	Tipificación	Calificación	Número de trabajadores afectados	Propuesta de monto de multa
	to de entrega del certificado de trabajo	Complementaria Transitoria Derogatoria y Final del Título VII del Decreto Supremo N° 001-96-TR, Reglamento de Ley de Fomento al Empleo (en adelante, RLF).	artículo 23 del RLGIT			(0.23 UIT)
4	No acreditar pago de gratificaciones	Artículo 2 de la Ley N° 27735, Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas y navidad (en adelante, Ley N° 27735); artículos 4 y 5 del reglamento de la Ley, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2002-TR (en adelante, RL N° 27735).	Numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT	Grave	01	S/ 5,805.00 (1.35 UIT)
5	No acreditar el pago de bonificaciones	Artículo 3° de la Ley N° 29351, Ley que reduce costos laborales a los aguinaldos y	Numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT	Grave	01	S/ 5,805.00 (1.35 UIT)



N°	Conducta	Norma Infringida	Tipificación	Calificación	Número de trabajadores afectados	Propuesta de monto de multa
	extraordinarias.	gratificaciones por fiestas patrias (en adelante, Ley N° 29351).				
6	No acreditar el pago de vacaciones.	Artículos 10, 15 y 22 del Decreto Legislativo N° 713, Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada (en adelante, D.L. N° 713), y el artículo 23 del reglamento del Decreto Legislativo, aprobado por Decreto Supremo N° 012-92-TR (en adelante, Reglamento del RDL N° 713).	Numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT	Muy Grave	01	S/ 9,675.00 (2.25 UIT)
7	No pagar la compensación por tiempo de servicios.	Artículos 1, 2 y 3 del Decreto Supremo N° 01-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (en adelante, TUO del LCTS)	Numeral 24.5 del artículo 24 del RLGIT	Grave	01	S/ 5,805.00 (1.35 UIT)
8	No pagar la asignación familiar.	Artículo 1 de la Ley N° 25129, Los trabajadores de la actividad privada cuyas	Numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT	Grave	01	S/ 5,805.00 (1.35 UIT)



Tribunal de Fiscalización Laboral
Primera Sala

Resolución N° 246-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

N°	Conducta	Norma Infringida	Tipificación	Calificación	Número de trabajadores afectados	Propuesta de monto de multa
		remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por todo concepto de Asignación Familiar (en adelante, Ley N° 25129).				
9	Relativa a la negativa de facilitar la información y documentación necesaria para el desarrollo de la función inspectiva.	Numeral 5.3 del artículo 5 y el artículo 14 del LGIT.	Numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT	Muy grave	01	S/ 9,675.00 (2.25 UIT)
10	Relativa al incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento del 13 de	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	01	S/ 9,675.00 (2.25 UIT)



N.º	Conducta	Norma Infringida	Tipificación	Calificación	Número de trabajadores afectados	Propuesta de monto de multa
	noviembre de 2018.					
MONTO TOTAL DE LA MULTA (S/):						60,028.00

Elaboración: Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL)

6.16 En consecuencia, esta Sala se pronunciará sobre el extremo referido a las infracciones calificadas como muy graves, lo cual exige analizar la legalidad de dichas sanciones a fin de determinar su corrección jurídica y verificar si la impugnante estaba obligada o no a cumplir con lo requerido.

De las infracciones en materia de relaciones laborales

6.17 En vista que la impugnante alega que, mediante principio de primacía de la realidad, el ex trabajador Leyton Valderrama Miguel Angel ha cesado el 07 de agosto de 2018, hecho que resulta determinante para realizar de manera correcta el cálculo de beneficios sociales que le asiste, corresponde dilucidar tal circunstancia, de cara a determinar las imputaciones formuladas en el PAS.

6.18 De la documentación que conforma el expediente de investigación, se advierte que, el 15 de agosto de 2018, la impugnante ha registrado el término de la relación laboral el T-Registro³², lo que resulta congruente con el escrito de renuncia voluntaria del citado trabajador, quien declara, precisamente, el indicado día como el último de la prestación de servicios.

6.19 De igual manera, de la revisión de la boleta de pago del mes de agosto de 2018, se ha descrito los últimos días laborados, conforme se muestra:

Figura N° 1: Fragmento de la boleta de pago del periodo Agosto-2018

³² Foja 70 del expediente de inspección.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 246-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

R08: Trabajador – Datos de boleta de pago
(Contiene datos mínimos de una boleta de pago)

Página 1
04-08-2018
12:59:37

RUC: 20901960402
Empleador: ASES SECURA Y S. C.
Partido: 062619
FOT: Planta Elección de PLAME

Documento de Identidad
Tit. 43178013
DNI 43178013
MIGUEL ANGEL LEYTON VALDERRAMA
Fecha de Ingreso 17/11/2016
Tipo de Trabajador Empleado
Resumen Periódico CUSPP

Días		Días		Días		Días		Días	
Laborados	Letrados	Subsustitutos	Comisión	Permisos Ordinarios	Permisos Extraordinarios	Sobresueldos	Permisos Extraordinarios	Sobresueldos	Permisos Extraordinarios
15	0	0	0	104	0	0	0	0	0

Alcance de Supervisión de Labores: No tiene

Código	Concepto	Ingresos S/	Descuentos S/	Neto S/
0114	VACACIONES TRUNCAS	966.16		
0121	REMUNERACIÓN O JORNAL BÁSICO	590.85		
0201	ASIGNACIÓN FAMILIAR	93.00		
0313	BONIF. EXTRAORD. PROPORC. LEY 29351 Y 30334	19.40		
0407	GRATIFIC. PROPORCIONAL - LEY 29351 Y 30334	216.50		
0904	COMPENSACIÓN TIEMPO DE SERVICIOS	2557.05		
Descuentos:				
Aportes del Trabajador:				
0601	COMISIÓN AFP PORCENTUAL		14.76	
0605	RENTA QUINTA CATEGORÍA RETENCIONES		0.00	
0606	PRIMA DE SEGURO AFP		22.30	
0608	SPP - APORTACIÓN OBLIGATORIA		163.66	
Neto a Pagar				4,230.73

Acciones de Trabajador

0804	ESSALUD(REGULAR CBSSP AGRARIAC)TRAB	147.53
------	-------------------------------------	--------

6.20 En base a lo expuesto, esta Sala advierte que el citado servidor brindó servicios a la impugnante hasta el 15 de agosto del 2018, fecha última que debe ser considerada al momento de calcular sus beneficios laborales. Sin embargo, la impugnante sólo ha acreditado el pago de beneficios por el periodo comprendido del 07 de noviembre de 2016 al 07 de agosto de 2018³³, por lo que resulta incompleta, al no incluir los últimos ocho días de trabajo.

6.21 En consecuencia, la impugnante afectó el pago del récord trunco de vacaciones³⁴, y demás beneficios sociales que ordena la Ley, incurriendo así en la responsabilidad administrativa, determinada por la Sub Intendencia, conforme se detalla en el Cuadro N° 1 de la presente resolución.

6.22 Si bien la impugnante ha remitido el certificado de trabajo, que, al igual que la liquidación de beneficios sociales, señala como último día de trabajo el 07 de agosto de 2018, corresponde subrayar que el ex trabajador ha declarado en el procedimiento de inspección,

³³ Foja 71 del expediente de inspección.

³⁴ D.L. N° 713

Artículo 23.- Para que proceda el abono de récord trunco vacacional el trabajador debe acreditar un mes de servicios a su empleador. Cumplido este requisito el récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiera laborado, respectivamente.



que la firma que aparece en ese documento no es la suya³⁵, lo que esta Sala ha podido comprobar al cotejarla con la de su Documento Nacional de Identidad que obra en autos³⁶.

6.23 De otro lado, se debe precisar que, entre los principios rectores que orientan del funcionamiento de la autoridad inspectiva, destaca el de primacía de la realidad³⁷, según el cual ante discrepancia entre la documentación formal y lo realmente constatado, se privilegiará esto último.

6.24 Para un mayor entendimiento sobre los supuestos que regula el citado principio, el Tribunal Constitucional³⁸ ha sostenido que, mediante su aplicación, la autoridad revela aquellas relaciones laborales encubiertas, de cara a exigir al empleador el cumplimiento de obligaciones económicas propias de una relación de trabajo.

6.25 Por lo tanto, en vista de que el referido principio refuerza el respeto a los derechos del ex trabajador (en este caso, la correcta liquidación de beneficios sociales), y no una excepción del cumplimiento de los mismos, a fin de que la inspeccionada lo emplee a su favor, este despacho deduce que no cabe su aplicación en el caso de autos.

6.26 Por consiguiente, se rechaza lo vertido por la impugnante en el presente extremo del recurso de revisión.

Respecto del incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento

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

6.28 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

³⁵ Foja 75 del expediente de inspección.

³⁶ Foja 10 del expediente de inspección.

³⁷ LGIT

Artículo 2.- Principios ordenadores que rigen el Sistema de Inspección del Trabajo

El funcionamiento y la actuación del Sistema de Inspección del Trabajo, así como de los servidores que lo integran, se regirán por los siguientes principios ordenadores: (...)

2. Primacía de la Realidad, en caso de discordancia, entre los hechos constatados y los hechos reflejados en los documentos formales debe siempre privilegiarse los hechos constatados.

³⁸ Fundamento 3.3.2 del Exp. N° 03146-2012-AA.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 246-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

practiquen se entienden siempre sin perjuicio de la posible extensión de acta de infracción y de la sanción que, en su caso, pueda imponerse” (énfasis añadido).

6.29 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” (énfasis añadido).

6.30 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.

6.31 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.

6.32 En tal sentido, de las actuaciones realizadas se evidencia que el inspector comisionado emitió la medida de requerimiento del 21 de enero de 2020³⁹, con la finalidad que la impugnante cumpla con acreditar diversos beneficios sociolaborales que le asisten al trabajador afectado. Para el cumplimiento de la misma, se otorgó un plazo de tres (03) días hábiles, bajo apercibimiento de multa por infracción a la labor inspectiva, en caso de incumplimiento.

6.33 Sin embargo, de acuerdo a los términos del presente mandato, esta Sala advierte que se ordenó el cumplimiento obligaciones laborales por periodos de 2019, es decir, diferentes a lo expuesto en los considerandos 6.23 y 6.24, tal como se muestra a continuación:

³⁹ Fojas 84 al reverso del 90 del expediente de inspección.



Figura N° 2: Fragmento de la medida de requerimiento

IV. REQUERIMIENTO

En consecuencia y en uso de las facultades atribuidas por el artículo 5, numerales 5.3 y 5.4 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y los artículos 18 y 20 del Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, modificado por el Decreto Supremo N° 019-2007-TR y demás modificatorias, se procede a efectuar el siguiente REQUERIMIENTO:

PRIMERO. - SE REQUIERE al sujeto responsable identificado en los datos generales de la presente medida inspectiva, la adopción de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia de **Seguridad y Salud en el Trabajo**, señalada en el punto anterior, **LO QUE SE ENTIENDE SIN PERJUICIO DE LA POSIBLE EXTENSIÓN DE ACTA DE INFRACCIÓN**, en consecuencia, **DEBERÁ** realizar las siguientes acciones:

- 1) **ACREDITAR** la **ENTREGA DE LAS BOLETAS DE PAGO DE REMUNERACIONES** del recurrente y ex trabajador de la inspeccionada con el cargo de **VIGILANTE**, Sr. **MIGUEL ANGEL LEYTON VALDERRAMA (DNI 43178013)**, quien percibió una remuneración mensual de **S/. 1,200.00 soles**, respecto a su periodo laborado del **17/11/16 al 15/08/19**.
- 2) **ACREDITAR** el **PAGO ÍNTEGRO Y OPORTUNO DE LA REMUNERACIÓN CONVENCIONAL (SUELDO Y SALARIOS)** del recurrente y ex trabajador de la inspeccionada con el cargo de **VIGILANTE**, Sr. **MIGUEL ANGEL LEYTON VALDERRAMA (DNI 43178013)**, quien percibió una remuneración mensual de **S/. 1,200.00 soles**, respecto a su periodo laborado del **17/11/16 al 15/08/19** con el pago de los intereses legales irrogados hasta la fecha de cumplimiento de la obligación.
- 3) **ACREDITAR** la entrega del **CERTIFICADO DE TRABAJO** del recurrente y ex trabajador de la inspeccionada con el cargo de **VIGILANTE**, Sr. **MIGUEL ANGEL LEYTON VALDERRAMA (DNI 43178013)**, quien percibió una remuneración mensual de **S/. 1,200.00 soles**, respecto a su periodo laborado del **17/11/16 al 15/08/19**.
- 4) **ACREDITAR EL PAGO ÍNTEGRO Y OPORTUNO DE LA GRATIFICACIÓN LEGAL Y TRUNCA**, del recurrente y ex trabajador de la inspeccionada con el cargo de **VIGILANTE**, Sr. **MIGUEL ANGEL LEYTON VALDERRAMA (DNI 43178013)**, quien percibió una remuneración mensual de **S/. 1,200.00 soles**, respecto a su periodo laborado del **17/11/16 al 15/08/19** con el pago de los intereses legales irrogados hasta la fecha de cumplimiento de la obligación.

Figura N° 3: Fragmento de la medida de requerimiento

- 5) **ACREDITAR EL PAGO ÍNTEGRO Y OPORTUNO DE LA BONIFICACIÓN NO REMUNERATIVA (BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA DE LA GRATIFICACIÓN LEGAL Y TRUNCA**, del recurrente y ex trabajador de la inspeccionada con el cargo de **VIGILANTE**, Sr. **MIGUEL ANGEL LEYTON VALDERRAMA (DNI 43178013)**, quien percibió una remuneración mensual de **S/. 1,200.00 soles**, respecto a su periodo laborado del **17/11/16 al 15/08/19**, con el pago de los intereses legales irrogados hasta la fecha de cumplimiento de la obligación.
- 6) **ACREDITAR EL PAGO ÍNTEGRO Y OPORTUNO NI EL GOCE FÍSICO DE LAS VACACIONES ANUALES (DESCANSO VACACIONAL)**, así como la **VACACIONES TRUNCAS** y la respectiva **indemnización por el no goce vacacional**, del recurrente y ex trabajador de la inspeccionada con el cargo de **VIGILANTE**, Sr. **MIGUEL ANGEL LEYTON VALDERRAMA (DNI 43178013)**, quien percibió una remuneración mensual de **S/. 1,200.00 soles**, respecto a su periodo laborado del **17/11/16 al 15/08/19**, con el pago de los intereses legales irrogados hasta la fecha de cumplimiento de la obligación.
- 7) **ACREDITAR** el **pago íntegro y oportuno de la Compensación por Tiempo de Servicios-Depósito de CTS semestral y trunca**, del recurrente y ex trabajador de la inspeccionada con el cargo de **VIGILANTE**, Sr. **MIGUEL ANGEL LEYTON VALDERRAMA (DNI 43178013)**, quien percibió una remuneración mensual de **S/. 1,200.00 soles**, respecto a su periodo laborado del **17/11/16 al 15/08/19**, con el pago de los intereses legales irrogados hasta la fecha de cumplimiento de la obligación.
- 8) **ACREDITAR** el **PAGO ÍNTEGRO Y OPORTUNO DE LA ASIGNACIÓN FAMILIAR** del recurrente y ex trabajador de la inspeccionada con el cargo de **VIGILANTE**, Sr. **MIGUEL ANGEL LEYTON VALDERRAMA (DNI 43178013)**, quien percibió una remuneración mensual de **S/. 1,200.00 soles**, respecto a su periodo laborado del **17/11/16 al 15/08/19** incluyendo los **meses de nov-16, dic-16, ene-17, feb-17 y mar-17**, con el pago de los intereses legales irrogados hasta la fecha de cumplimiento de la obligación.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 246-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 6.34** Como se aprecia, la autoridad inspectiva emitió el mandato sin ajustarse a lo estrictamente evidenciado en el procedimiento inspectivo, lo que vulnera su finalidad.
- 6.35** 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 legalidad⁴⁰, no habiendo, por tanto, incurrido la impugnante en la infracción imputada.

Respecto del incumplimiento del pedido de información

- 6.36** Dado que la impugnante ha invocado la vulneración del principio de tipicidad, corresponde a esta Sala verificar si los hechos constatados en el expediente inspectivo constituyen infracción en materia de labor inspectiva.
- 6.37** De conformidad al principio de tipicidad, regulado en el numeral 4 del artículo 248° del TUO de la LPAG⁴¹, 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.
- 6.38** 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.
- 6.39** 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

⁴⁰ 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.

⁴¹ 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.



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” (énfasis añadido).

- 6.40** La norma antes citada califica como conducta reprochable el rechazo, oposición o respuesta negativa del sujeto inspeccionado, a uno o más requerimientos de información necesarios para lograr los fines de la visita inspectiva.
- 6.41** Sin embargo, no debe perderse de vista que tales requerimientos pueden resultar lesivos a los administrados, dado los márgenes de discreción con los que el Estado inevitablemente actúa, pero también, debido a la presencia de cláusulas generales e indeterminadas como el interés general o el bien común, que deben ser compatibilizados con otras cláusulas o principios igualmente abiertos a la interpretación, como son los derechos fundamentales o la propia dignidad de las personas⁴².
- 6.42** Por ello, indistintamente del sector, las actuaciones de investigación de las entidades de la Administración, ya sea a través de pedidos de información o exhibición de documentos, deberán ser compatibles al principio de legalidad⁴³.
- 6.43** De esta manera, únicamente estas resultaran válidas si se fundamentan en aquella documentación y/o información que deba contar el administrado al momento del procedimiento de fiscalización, esto es, los que guardan estricta relación con la materia u o hechos investigados.
- 6.44** Tal característica no puede resultar de otra manera, más aún en el plano sociolaboral, dado que los inspeccionados se encuentran subordinados al deber de colaboración frente las actuaciones inspectivas⁴⁴, siendo, incluso, sujetos de sanción administrativa por la falta de observancia⁴⁵.
- 6.45** Por lo expuesto, en opinión de este Tribunal, la legalidad en el fondo del pedido de información representa un elemento constitutivo del tipo infractor, porque sólo cabe perseguir administrativamente la oposición de presentar y/o exhibir aquella documentación que guarda estricta relación con la investigación en las actuaciones inspectivas, avocada a confirmar la existencia de inconductas contra la normativa sociolaboral.
- 6.46** Por tanto, corresponde analizar si, en el presente caso, la autoridad inspectiva ha solicitado información relacionada al incumplimiento de pago u obligaciones relacionados al periodo de servicios del trabajador Miguel Angel Leyton Valderrama, en aras de determinar si el

⁴² Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 2192-2004-AI/TC. Fundamento jurídico 17.

⁴³ “TUO de la LPAG

Artículo 240.- Facultades de las entidades que realizan actividad de fiscalización

(...)

240.2 La Administración Pública en el ejercicio de la actividad de fiscalización está facultada para realizar lo siguiente:

1. Requerir al administrado objeto de la fiscalización, la exhibición o presentación de todo tipo de documentación, expedientes, archivos u otra información necesaria, respetando el principio de legalidad”.

⁴⁴ RLGIT

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.

⁴⁵ Como es el caso de la infracción materia de análisis.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 246-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

administrado ha incurrido en la infracción tipificada en el numeral 46.3 del artículo 46° del RLGIT.

6.47 De las actuaciones realizadas en el presente expediente, se evidencia que el 16 de enero de 2020 el inspector comisionado emitió un pedido de información a la impugnante⁴⁶, con la finalidad de que esta última cumpla con acreditar, entre otros, lo siguiente:

Figura N° 4: Fragmento del pedido de información

[1] Acreditar representatividad mediante Carta Poder Simple, DNI de Apoderado (a), de ser necesario.

[2] Exhibir Boletas de pago de remuneraciones y Certificado de trabajo, con firma del trabajador, de su periodo laborado.

[3] Acreditar pago de remuneraciones (sueldos y salarios), constancias de depósito, de su periodo laborado.

[4] Acreditar goce físico de vacaciones y pago correspondiente, de su periodo laborado.

[5] Acreditar pago de gratificaciones y de bonificación no remunerativa (gratificación extraordinaria), de acuerdo a Ley.

[6] Exhibir Hoja de Liquidación de Beneficios Sociales con firma de trabajador y constancia de pago. Acreditar pago de los beneficios sociales trancos con los intereses legales irrogados hasta la fecha de cumplimiento de la obligación.

La documentación requerida se refiere al periodo: Laborado del 17/11/16 al 15/08/19. Exhibir la copia en formato digital (CD) y originales en formato físico.

y a los siguientes trabajadores afectados: LEYTON VALDERRAMA MIGUEL ANGEL (DNI 43178013).

Junto a los documentos originales se entregará la fotocopia de los documentos de los siguientes N° (1) al (6)

ASUNTO: NORMAS SOCIOLABORALES

Cabe recordarle que su inasistencia constituirá **INFRACCION A LA LABOR INSPECTIVA**, sancionable con multa, según lo dispuesto por los artículos 36 y 39 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y los artículos 45 y 46 de su Reglamento aprobado por D.S. N° 019-2006-TR y sus modificatorias. Bajo apercibimiento de multa en caso de inasistencia o incomparecencia a la diligencia de comparecencia. Asimismo, se constancia que el artículo 9° de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, establece el deber de colaboración con los Supervisores- Inspectores, Inspectores del Trabajo e Inspectores Auxiliares, entre otros, el facilitar la información y documentación necesarias para el desarrollo de las funciones inspectivas, sancionable con multa de acuerdo a lo señalado en los artículos 45 y 46 de su Reglamento aprobado por D.S. N° 019-2006-TR y sus modificatorias. Bajo apercibimiento de multa en caso de negativa de facilitar la información y documentación necesaria para el desarrollo de las funciones inspectivas.

6.48 Como se aprecia, se requirió -bajo apercibimiento de multa- la entrega de información del cumplimiento de obligaciones laborales de periodos diferentes al fondo de lo investigado, toda vez que se requirió respecto al periodo 2019, cuando correspondió el de 2018.

⁴⁶ Fojas 168 del expediente de inspección.



- 6.49** Dicho esto, esta Sala advierte que el no cumplimiento del presente pedido frustra las actuaciones de fiscalización, siendo elemento constitutivo del ilícito que nos ocupa⁴⁷.
- 6.50** Por esta razón, al no ajustarse a la esencia del tipo infractor que refiere el numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT, los hechos imputados en el procedimiento administrativo sancionador han vulnerado el principio de tipicidad, en consecuencia, la impugnante no ha cometido la infracción imputada.
- 6.51** Por tanto, corresponde que esta Sala revocar lo resuelto en la resolución impugnada, amparando en estos extremos el recurso de revisión.
- 6.52** En consecuencia, carece de objeto evaluar la procedencia de los demás argumentos del presente extremo del recurso de revisión.

Sobre el supuesto incumplimiento al deber de motivar las decisiones

- 6.53** El principio del procedimiento administrativo se encuentra regulado en el artículo IV numeral 1.2. del Título Preliminar del TUO de la LPAG⁴⁸.
- 6.54** 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.
- 6.55** 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.
- 6.56** 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 cumplimiento⁴⁹.

⁴⁷ Tal como ha sido expuesto en el fundamento 15 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SUNAFIL/TFL del 30 de julio de 2021, establecido como precedente administrativo de observancia obligatoria por este Tribunal.

⁴⁸ "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".

⁴⁹ 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



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 246-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

6.57 Sobre este particular, resta señalar que la resolución impugnada, así como el Acta de Infracción, cumplen con expresar las justificaciones necesarias para absolver los planteamientos del recurrente, no existiendo afectación a los principios de presunción de inocencia y debido procedimiento. En consecuencia, no cabe acoger la pretensión impugnatoria en ese sentido.

Del principio de razonabilidad en el cálculo de la multa

6.58 Debido a que la impugnante ha manifestado que la multa impuesta resulta confiscatoria, esta Sala considera apropiado realizar ciertas precisiones sobre el principio de razonabilidad en la potestad punitiva del Estado, a efectos de verificar si la sanción obtenida por las instancias inferiores se constriñe al citado principio rector.

6.59 Sobre el particular, el principio de razonabilidad⁵⁰ es consustancial al Estado Social y Democrático de Derecho, y resulta una exigencia en todas las actuaciones que desempeña la Administración Pública.

6.60 En esa línea, López González, expresa lo siguiente⁵¹:

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).

“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).

⁵⁰ En términos generales, existe una similitud entre los principios de razonabilidad y proporcionalidad, de tal manera que una decisión que se adopta en el marco de convergencia de dos principios constitucionales, cuando no respeta el principio de proporcionalidad, no será razonable. En este sentido, el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad. Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 2192-2004-AI/TC. Fundamento jurídico 15.

⁵¹ López González, José Ignacio. *El principio general de proporcionalidad en derecho administrativo*, Universidad de Sevilla, 1998, pág. 108.



“En la tensión permanente entre Poder y Libertad que protagoniza el desenvolvimiento del Derecho Público y por ello también el del Derecho Administrativo, el Estado de Derecho a través de la consagración que formula el principio de legalidad y de la garantía y protección de los derechos fundamentales, exige un uso jurídico proporcionado del poder, a fin de satisfacer los intereses generales con la menos e indispensable restricción de las libertades” (énfasis añadido).

6.61 De ahí que el principio de razonabilidad fue concebido más bien como un mecanismo destinado a controlar el ejercicio de potestades públicas al momento de imponer obligaciones a los particulares, en virtud de una causa justificada y solamente en la medida necesaria para obtener el fin que justifica dicha causa⁵².

6.62 De acuerdo a lo expuesto, y conforme a las atribuciones que orientan a este Tribunal respecto a las infracciones calificadas como muy graves, se observa la imposición de una (01) multa administrativa en base a la siguiente falta:

Cuadro N°2: Multa muy grave impuesta en el PAS

N°	Conducta infractora	Calificación de la falta	N° de trabajadores afectados	Multa impuesta
1	No realizar el pago de vacaciones truncas.	Muy Grave	01	S/ 9,675.00 (2.25 UIT)

Elaboración: TFL

6.63 Ahora bien, se debe señalar que las multas impuestas han sido determinadas, conforme al cuadro de sanciones establecidos en el numeral 48.1 del artículo 48° del RLGIT⁵³, cuyo tenor ha sido diseñado en función a la dimensión del infractor (microempresa, pequeña empresa y no MYPE), la gravedad de la falta y el número de trabajadores afectados⁵⁴.

6.64 En ese sentido, se trae a colación el apartado aplicable a las presentes infracciones, a fin de evidenciar la gradualidad de las multas impuestas, de acuerdo al siguiente detalle:

Figura N° 5: Fragmento del cuadro de infracciones

No MYPE		Número de trabajadores afectados									
Gravedad de la infracción	1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1,000 y más	
Leves	0.23	0.77	1.10	2.03	2.70	3.24	4.61	6.62	9.45	13.50	
Graves	1.35	3.38	4.50	5.63	6.75	9.00	11.25	15.75	18.00	22.50	
Muy grave	2.25	4.50	6.75	9.90	12.15	15.75	20.25	27.00	36.00	45.00	

⁵² Aldunate Lizana, Eduardo. *Acerca de la vinculación de los poderes públicos a los derechos fundamentales en Chile*, 2008, pág. 264.

⁵³ Vigente al momento de evidenciarse la comisión de las infracciones. Actualmente el cuadro de infracciones ha sido modificado por el Decreto Supremo N° 008-2020-TR.

⁵⁴ El presente PAS ha sido instaurado en base a la afectación del caso en concreto del ex-trabajador Miguel Angel Leyton Valderrama



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 246-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 6.65** Conforme se advierte del presente cuadro, se ha observado el principio de razonabilidad al momento de imponer la presente multa administrativa, pues su dictado obedece de manera estricta a los parámetros legalmente establecidos por el ordenamiento de inspección de trabajo.
- 6.66** Ahora, pese a que la impugnante ha mencionado el desequilibrio económico que conllevaría el pago de las presentes multas, se ha omitido acreditar la situación financiera que ostenta a la fecha, o bien el inicio del procedimiento concursal de insolvencia, en aras de permitir a esta Sala acceder a su evaluación, y así determinar o no el carácter confiscatorio del pago de las multas.
- 6.67** En consecuencia, corresponde a la impugnante asumir la sanción económica impuesta, por lo que no cabe acoger este extremo del recurso de revisión.

De los alegatos dirigidos a reducir el pago de la multa

- 6.68** Respecto al presente extremo del recurso de apelación, la impugnante alega que corresponde reducir las multas impuestas en base a lo siguiente: (i) Al 90% por haber subsanado los efectos de las conductas infractoras, o, en su defecto, (ii) Al 35% en aplicación de la Ley N° 30222.
- 6.69** Con relación al primer alegato, se debe mencionar que, de la revisión del presente recurso, así como lo actuado en el desarrollo del PAS, no se evidencia el pago de beneficios laborales a favor del citado trabajador, con especial observancia al término de su relación laboral, esto es, hasta el 15 de agosto de 2018, a fin que este Colegiado aplique los beneficios en la reducción de la multa que refiere el LGIT⁵⁵.
- 6.70** A su vez, corresponde precisar que la reducción del 90% de la multa resulta aplicable de manera exclusiva a las infracciones previstas en los numerales 46.6 y 46.10 del artículo 46 del RLGIT⁵⁶, y no -como sostiene la impugnante- ante cualquier ilícito en materia sociolaboral, por lo que no cabe acoger el presente extremo del recurso de revisión.

⁵⁵ "LGIT

Artículo 40.- Reducción de la multa y reiterancia

Las multas previstas en esta Ley se reducen en los siguientes casos:

a) Al treinta por ciento (30%) de la multa originalmente propuesta o impuesta cuando se acredite la subsanación de infracciones detectadas, desde la notificación del acta de infracción y hasta antes del plazo de vencimiento para interponer el recurso de apelación.

b) Al cincuenta por ciento (50%) de la suma originalmente impuesta cuando, resuelto el recurso de apelación interpuesto por el sancionado, éste acredite la subsanación de las infracciones detectadas dentro del plazo de diez (10) días hábiles, contados desde el día siguiente de su notificación".

⁵⁶ Cfr. tercer párrafo del numeral 17.3 del artículo 17 del RLGIT.



6.71 Por otro lado, respecto al segundo alegato, corresponde reproducir el texto pertinente de la Disposición Complementaria Transitoria Única de la Ley N° 30222, conforme se muestra:

“DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA

ÚNICA. Privilegio de la prevención y corrección de las conductas infractoras

(...)

Durante el periodo de tres años, referido en el primer párrafo, la multa que se imponga no será mayor al 35% de la que resulte de aplicar luego de la evaluación del caso concreto sobre la base de los principios de razonabilidad, proporcionalidad así como las atenuantes y/o agravantes que correspondan según sea el caso” (énfasis añadido).

6.72 En base al presente marco, se concluye que desde el 12 de julio de 2014, fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 30222⁵⁷, hasta el 12 de julio de 2017, los órganos resolutivos de la SUNAFIL se encontraron impedidos de determinar sanciones mayores al 35% de la multa base.

6.73 Sin embargo, ello no resulta aplicable al presente PAS, en la que se ha determinado diversas infracciones relacionadas al término de la relación laboral del Señor Miguel Angel Leyton Valderrama, es decir, al periodo de 2018, lo que supera el lapso de gracia antes anotado. Por consiguiente, esta Sala desestima este extremo del recurso de revisión.

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 ASES SECURITY S.A.C., en contra de la Resolución de Intendencia N° 075-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, de fecha 18 de junio de 2021, emitida por la Intendencia Regional de La Libertad dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 028-2020-SUNAFIL/IRE-LIB, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

SEGUNDO.- **REVOCAR EN PARTE** la Resolución de Intendencia N° 075-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, en los extremos referidos a las infracciones muy graves por el incumplimiento de la medida de requerimiento y pedido de información, tipificadas en los numerales 46.7 y 46.3 del artículo 46 del RLGIT, dejando sin efecto las multas impuestas por dichas infracciones.

TERCERO.- **CONFIRMAR** la Resolución de Intendencia N° 075-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, en el extremo referido a la infracción muy grave por el incumplimiento de pago de vacaciones, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT.

⁵⁷ Publicado en el Diario Oficial “El Peruano”, el 11 de julio de 2014.



Tribunal de Fiscalización Laboral
Primera Sala

Resolución N° 246-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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

QUINTO.- Notificar la presente resolución a ASES SECURITY S.A.C. y a la Intendencia Regional de La Libertad, para sus efectos y fines pertinentes.

SEXTO.- Remitir los actuados a la Intendencia Regional de La Libertad.

SÉPTIMO.- 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