



Tribunal de Fiscalización Laboral
Primera Sala

Resolución N° 272-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR	:	2549-2019-SUNAFIL/ILM/SIRE3
PROCEDENCIA	:	INTENDENCIA DE LIMA METROPOLITANA
IMPUGNANTE	:	ENVASES Y ENVOLTURAS S.A.
ACTO IMPUGNADO	:	RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 923-2021-SUNAFIL/ILM
MATERIA	:	- RELACIONES LABORALES - LABOR INSPECTIVA

Sumilla: Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por **ENVASES Y ENVOLTURAS S.A.** en contra de la Resolución de Intendencia N° 923-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 11 de junio de 2021.

Lima, 06 de setiembre de 2021

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por **ENVASES Y ENVOLTURAS S.A.** (en adelante **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 923-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 11 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° 5050-2019-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la impugnante, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral¹, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 1925-2019 (en adelante, el **Acta de Infracción**) del 03 de mayo de 2019, mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de una (01) infracción muy grave en materia de relaciones laborales, 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° 665-2019-SUNAFIL/ILM/SIAI de fecha 06 de setiembre de 2019, juntamente con el Acta de Infracción, se dio inicio a la etapa instructiva, otorgándose un plazo de quince (15) días hábiles para la presentación de los descargos.

¹ Inicialmente se dispuso como materias de la orden de inspección las siguientes: Remuneraciones (sub materia: sueldo y salarios), Relaciones Colectivas (sub materia: libertad sindical), y Discriminación en el Trabajo (sub materia: Por filiación sindical).



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° 267-2019-SUNAFIL/ILM/AI2, 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° 1190-2019-SUNAFIL/ILM/SIRE3 con fecha 31 de diciembre de 2019, la Sub Intendencia de Resolución 3 de la Intendencia de Lima Metropolitana multó a la impugnante por la suma de S/. 104,895.00 (Ciento cuatro mil ochocientos noventa y cinco con 00/100 soles) por haber incurrido en:

- Una (01) infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales, por haber realizado actos de discriminación salarial en perjuicio de veintiséis (26) trabajadores, tipificada en el numeral 25.17 del artículo 25 del RLGIT, ascendente a S/ 76,545.00
- Una (01) infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento, de fecha 25 de abril de 2019, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, ascendente a S/ 28,350.00.

1.4 Mediante escrito de fecha 27 de enero de 2020, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 1190-2019-SUNAFIL/ILM/SIRE3, solicitando que se revoque y desestime la multa señalada en la referida resolución, argumentando lo siguiente:

- i. Se ha incurrido en vicios de motivación en el presente acto, afectando el principio de debido procedimiento.
- ii. El Informe Final de Instrucción ha sido expedido fuera del plazo establecido por Ley.
- iii. Se ha vulnerado el principio de *non bis in ídem*.
- iv. Se encuentran justificadas las diferencias salariales en las áreas de Corte, Impresión, Laminado y Sellado, en razones de antigüedad, conocimiento y experiencia.

1.5 Mediante Resolución de Intendencia N° 923-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 11 de junio de 2021², la Intendencia de Lima Metropolitana declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, confirmando la Resolución de Sub Intendencia de Resolución N° 1190-2019-SUNAFIL/ILM/SIRE3, por considerar que:

- i. Respecto a la afectación al derecho a la motivación del acto administrativo, señala que las infracciones determinadas en el presente procedimiento administrativo sancionador han sido fundamentadas bajo los hechos comprobados en el Acta de Infracción, la misma que goza de presunción de veracidad sobre inconductas contra el ordenamiento sociolaboral.
- ii. Con relación al carácter extemporáneo del Informe Final de Instrucción, el punto 3.14 de la resolución impugnada señala que:

“Corresponde indicar que si bien el Informe Final no fue emitido dentro de los 10 días posteriores a la presentación de los descargos, el artículo 151 numeral 151.3 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (...) establece que el vencimiento del plazo para cumplir un acto a cargo de la Administración no exime de las obligaciones establecidas atendiendo al orden público, para lo cual la actuación administrativa fuera de

² Notificada a la inspeccionada el 14 de junio de 2021.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 272-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

término no queda afecta a nulidad, salvo que la ley expresamente lo disponga por la naturaleza perentoria del plazo, supuesto que no se encuentra establecido en la Ley ni en su Reglamento, razón por la cual lo argumentado en este extremo carece de sustento”³.

- iii. Respecto a la vulneración del principio de *non bis in ídem*, se afirmó lo siguiente “se observa que no ha existido transgresión al principio non bis in ídem, toda vez que los hechos y fundamentos constitutivos en infracción atribuidos a la inspeccionada son distintos”⁴.
- iv. Finalmente, con relación al último argumento expuesto, se indicó en el punto 3.9 de la resolución impugnada lo siguiente:

“No obstante, de la revisión de los medios probatorios exhibidos en el procedimiento inspectivo como los presentados en el procedimiento sancionados no se advierte que la inspeccionada haya exhibido o adjuntado documento alguno que acredite que el personal fue evaluado con criterios objetivos y razonables que dieron como resultado las diferencias salariales; por el contrario, de fojas 149 a 168 del expediente inspectivo obra un resumen de producción del año 2018, en donde se advierte que el personal que percibe una remuneración menor tiene mayor producción que un trabajador que realiza una menor producción; respecto a la experiencia, se advierte que la inspeccionada en el procedimiento sancionador presentó constancias de trabajo en las que si bien se verifica los años de servicio de los homólogos en los puestos que desempeñan en la empresa, no resultan ser prueba objetiva que acredite el dominio y la capacitación que tendrían y sobre todo el manejo de ciertas máquinas de nivel complejo, puesto que, no obra documento que acredite la preparación técnica de dicho trabajadores”⁵.

- 1.6 Mediante escrito de fecha 05 de julio de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia de Lima Metropolitana el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 923-2021-SUNAFIL/ILM.
- 1.7 La Intendencia de Lima Metropolitana admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorándum N° 1167-2021-SUNAFIL/ILM, recibido el 21 de julio de 2021 por el Tribunal de Fiscalización Laboral.

II. DE LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

³ Páginas 6 al 7 de la Resolución de Intendencia N° 923-2021-SUNAFIL/ILM, obrante en el reverso del folio 108 al 109 del expediente sancionador.

⁴ Página 7 de la Resolución de Intendencia N° 923-2021-SUNAFIL/ILM, obrante en el folio 109 del expediente sancionador.

⁵ Página 6 de la Resolución de Intendencia N° 923-2021-SUNAFIL/ILM, obrante en el folio 109 del expediente sancionador.



- 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 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

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° 272-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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 ENVASES Y ENVOLTURA S.A.

- 4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que ENVASES Y ENVOLTURA S.A. presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 923-2021-SUNAFIL/ILM, emitida por la Intendencia de Lima Metropolitana, en la cual se confirmó la sanción impuesta de S/. 104,895.00 (Ciento cuatro mil ochocientos noventa y cinco con 00/100 soles) por la comisión de infracciones tipificadas como MUY GRAVES, previstas en el numeral 25.17 del artículo 25 y el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles¹¹.

¹¹ Iniciándose el plazo el 15 de junio de 2021, día hábil siguiente al de la fecha de notificación.



- 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 ENVASES Y ENVOLTURA S.A.

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

- 5.1 Mediante escrito de fecha 05 de julio de 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 923-2021-SUNAFIL/ILM, señalando lo siguiente:

- De la caducidad del procedimiento

Refiere que, desde la notificación de la imputación de cargos, aún no se ha disuelto la presente controversia, por lo que corresponde declarar la configuración del plazo de caducidad previsto en el TUO de la LPAG.

Agrega que el término final del cómputo del plazo de caducidad se establece a partir de la culminación del procedimiento administrativo sancionador (**PAS**), es decir, con la emisión de una resolución que revoque, modifique o confirme la situación jurídica sometida a controversia, características que goza la resolución impugnada.

- Del debido procedimiento administrativo

Por otro lado, alega que, según el ordenamiento administrativo, la autoridad pública posee el deber de finalizar sus actuaciones dentro de un plazo razonable, razón por la cual, al haberse expedido la presente resolución luego de un (01) año desde la notificación de la resolución de Sub Intendencia, es decir, superando el plazo legal de treinta (30) días que refiere el literal d) del numeral 7.2.1.2 de la Resolución de Superintendencia N° 171-2017-SUNAFIL del 29 de agosto de 2017 -Aprueban Directiva que regula el Procedimiento Sancionador del Sistema de Inspección del Trabajo- (en adelante, **la Directiva**), se ha vulnerado el principio del debido procedimiento.

- De las diferencias salariales en el puesto de cortadores

De otro lado, manifiesta que, respecto a los salarios establecidos para el grupo de cortadores, se tiene el caso del trabajador Raúl Rosado Lozano, quien, si bien posee un pago diario superior a sus demás compañeros, ello obedece a que se encuentra capacitado en la manipulación de cinco (05) máquinas, y no -como el promedio de los trabajadores- de dos (02) máquinas, tal como se muestra:



Tribunal de Fiscalización Laboral
Primera Sala

Resolución N° 272-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

	NOMBRE	CORTADORAS*					TOTAL DE MAQUINAS	PROPUESTA CATEGORIA
		PROSLIT	PANTERA	UTECO	SMART	NOVAGRAF		
1	SALINAS PEREZ LADISLAO ALFREDO			X	X		2	Operador 3
2	RAMIREZ CANDIA PAULINO			X			1	Operador 3
3	GOYCOCHEA MARTELL ALEJANDRO MANUEL			X			1	Operador 3
4	ORIHUELA GUTIERREZ ALAN TEODOSIO	X				X	2	Operador 3
5	PIZANGO RIOS JOHNNY				X		1	Operador 3
6	AGUIRRE CAMACHO MICHAEL YACKSON	X	X	X	X		4	Operador 2
7	GUTIERREZ FLORES MARCOS JAVIER		X	X		X	3	Operador 2
8	CENEPO RIOS SEGUNDO ABNER		X	X	X		3	Operador 2
9	CORAS HUAMANI JUAN		X				1	Operador 3
10	PALACIOS REYES FREDY IVAN		X				1	Operador 3
	ROSADO LOZANO RAUL MIGUEL	X	X	X	X	X	5	Operador 2

Además, refiere que el citado servidor posee experiencia en su rubro desde el periodo 2007.

Asimismo, menciona que lo descrito en el Acta de Infracción resulta errado, toda vez que el trabajador Palacios Reyes Fredy Iván no posee mayor antigüedad que el trabajador citado en los párrafos precedentes, pues ambos han ingresado a laborar desde el 01 de enero de 2013.

Por ello, colige que resulta arbitrario disponer la homologación del jornal de los demás trabajadores respecto al quien goza de mayor remuneración.

- De las diferencias salariales en el puesto de impresiones

Sobre el particular, expresa que, respecto al grupo de trabajo del puesto de impresiones, el trabajador Percy Leonel Marreros Cerna ejerce su actividad mediante la máquina "F2M6", instrumento de última generación que aumenta la producción en el giro del negocio. Asimismo, menciona que el citado trabajador goza de experiencia en su rubro desde el periodo 2005.

De esta manera, refiere que, en vista que los trabajadores no cuentan con tal conocimiento y experiencia en la labor, se encuentra justificado que perciba un jornal diario superior.



Por último, sostiene que, si bien el trabajador Quispe Romero cuenta con mayor experiencia que el indicado servidor, este último posee dominio sobre dos (02) máquinas que no guardan la complejidad del instrumento antes detallado.

- De las diferencias salariales en el puesto de laminadores

Al respecto, menciona que el trabajador Teobaldo Egusquiza Jaramillo ha generado mayor rendimiento en el periodo 2018 que los trabajadores Juan Cieza Delgado y Luis Tipiana Buleje, conforme se aprecia:

Trabajador	Operador	Rendimiento
Teobaldo Egusquiza Jaramillo	Tipo 3	Alto: 85,56849 (2018)
Juan Cieza Delgado	Tipo 3	Alto: 67,31990 (2018)
Luis Tipiana Buleje	Tipo 2	Medio:57,05416 (2018).

Agrega que, entre estos dos últimos trabajadores, existe una diferencia remunerativa por razones de producción.

A su vez, manifiesta que, similar situación ocurre en las diferencias remunerativas entre el trabajador Edgar Ávila Cabra, y los trabajadores Frank Suarez Quino y Edison Elguera Zanabria.

De igual manera, indica que el trabajador Antonio Salinas Isidro, quien laboró en la empresa AMCOR desde el 2010 como laminador, cuenta con mayor experiencia en dicho rubro que su compañero Edgar Retuerto, puesto que este último se desempeñó en el cargo a partir del 2016.

En consecuencia, deduce que no existe discriminación salarial, por lo que no corresponde realizar homologación.

- De las diferencias salariales en el puesto de selladores

Sobre el particular, manifiesta que a los trabajadores Segundo Virgilio Ramírez Morales, Rubén Marino Sánchez Calle y Domínguez Rivera José Enrique, han sido trasladados del área de impresión al de selladores, manteniendo sus ingresos originales.

Por ello, sostiene que sus sueldos se mantienen por razones objetivas y de buena fe, y no -como se pretende imputar- por discriminación.

Del principio de presunción de veracidad

Finalmente, sostiene que, en virtud del principio de presunción de verdad, la autoridad se encuentra obligada en presumir que las diferencias salariales se encuentran debidamente justificadas, tal como ha sido analizado con anterioridad, máxime si no existe prueba en contrario.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Del plazo de caducidad del PAS



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 272-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 6.1** En vista que se ha invocado la configuración del plazo de caducidad administrativa, cuyo cómputo -de acuerdo al recurso de revisión- concluye con la notificación de la resolución materia de evaluación, corresponde dilucidar si dicha interpretación se ajusta a los alcances del TUO de la LPAG.
- 6.2** La caducidad administrativa -como figura novísima dentro de los procedimientos sancionadores- involucra la aplicación de un límite temporal para su tramitación, el cual culminará con la notificación de la resolución correspondiente; siendo que, mediante su aplicación, se logrará garantizar los derechos de los administrados involucrados frente a aquellos supuestos donde procedimientos administrativos sancionadores iniciados por la Administración Pública quedan paralizados¹².
- 6.3** En nuestra legislación, en especial en los procedimientos administrativos sancionadores, la caducidad se ejecuta en virtud del numeral 1 del artículo 259° del TUO de la LPAG, cuyo tenor establece que los mismos deberán ser resueltos en un plazo de nueve (9) meses, contados desde la fecha de notificación de la imputación de cargos al administrado.
- 6.4** No debe perderse de vista que la caducidad dirigida a expirar la facultad del Estado en materia sancionadora se encuentra ligada a la estructura que el Legislador ha diseñado para su debida eficacia, esto es, a partir de la notificación de imputación de cargos hasta la determinación de archivo o sanción¹³, y no -como lo entiende la impugnante- hasta la resolución del procedimiento recursivo.
- 6.5** Dicho de otra manera, la caducidad “representa una exigencia para que la Administración resuelva en un plazo de nueve meses contados desde la notificación del procedimiento. Por lo que, una vez que la Administración emita y notifique su decisión dentro del plazo, habrá cumplido dicha obligación. Lo que suceda luego con el procedimiento recursivo y el plazo que este tome no configurará una caducidad”¹⁴.

¹² LOPEZ RAMÓN, Fernando. La caducidad del procedimiento de oficio. En: Revista de Administración Pública. N° 194. Madrid, mayo agosto 2014. p. 17.

¹³ “TUO de la LPAG

Artículo 255.- Procedimiento sancionador

Las entidades en el ejercicio de su potestad sancionadora se ciñen a las siguientes disposiciones: (...)

3. Decidida la iniciación del procedimiento sancionador, la autoridad instructora del procedimiento formula la respectiva notificación de cargo al posible sancionado, la que debe contener los datos a que se refiere el numeral 3 del artículo precedente para que presente sus descargos por escrito en un plazo que no podrá ser inferior a cinco días hábiles contados a partir de la fecha de notificación.

(...)

6. La resolución que aplique la sanción o la decisión de archivar el procedimiento será notificada tanto al administrado como al órgano u entidad que formuló la solicitud o a quién denunció la infracción, de ser el caso”.

¹⁴ SÁNCHEZ POVIS, Lucio y Valverde Encarnación Gianpierre. La caducidad del procedimiento administrativo sancionador en el TUO de la LPAG. Estudio introductorio para su caracterización en el ordenamiento peruano”. Revista “Círculo de Derecho Administrativo”. Año 2019, pág. 90.

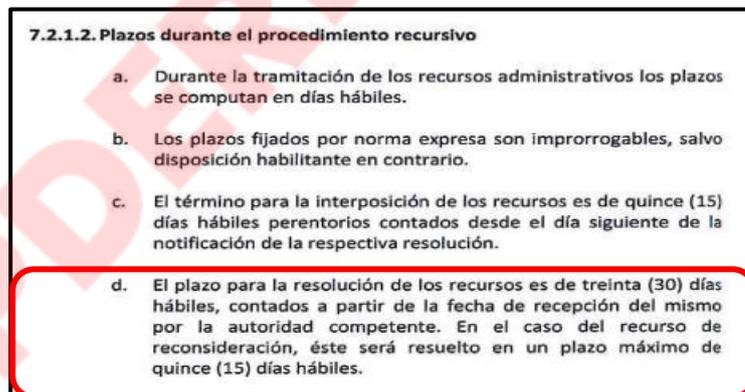


- 6.6** En el presente caso, se advierte que, desde el 06 de setiembre de 2019¹⁵, fecha de notificación de la imputación de infracciones, hasta el 06 de febrero de 2020¹⁶, momento en el que se comunicó la resolución de sanción, el PAS ha sido resuelto en un plazo de cinco (05) meses, es decir, bajo un rango de tiempo menor para generar la caducidad.
- 6.7** En consecuencia, no se habría excedido del plazo de caducidad establecido en TUO de la LPAG, por lo que, corresponde desestimar el alegato vertido en el presente recurso de revisión.

De la presunta vulneración del plazo razonable

- 6.8** Respecto al presente extremo del recurso de revisión, se alega que, al haberse inobservado el plazo de atención previsto en el literal d) del numeral 7.2.1.2 de la Directiva, la resolución impugnada ha sido expedida en contra al derecho al plazo razonable y el debido procedimiento, conllevando -según la impugnante- a la nulidad del PAS.
- 6.9** Sobre el particular, entre los principios que orientan la función administrativa, se tiene el de legalidad establecido en el numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, cuyo mandato impone que las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución Política del Perú, la ley y al derecho, dentro de las facultades que les sean atribuidas, y de acuerdo con los fines para los cuales les fueron conferidas.
- 6.10** Así, de acuerdo al numeral 151.3 del artículo 151° del citado cuerpo normativo, el vencimiento del plazo para realizar cualquier actuación por parte del Estado, lo que incluye aquellas a cargo de la verificación del cumplimiento de obligaciones en materia sociolaboral¹⁷, no genera de manera implícita su nulidad, salvo que se encuentre expresamente señalado por el propio ordenamiento¹⁸.
- 6.11** Partiendo de ello, corresponde verificar si el numeral 7.2.1.2 de la Directiva (norma invocada por la impugnante) sanciona bajo nulidad el acto expedido fuera del plazo para resolver el recurso de apelación, por lo que se trae a colación el texto pertinente del mismo:

Figura N° 1: Numeral 7.2.1.2 de la Directiva



¹⁵ Foja 14 del expediente sancionador.

¹⁶ Foja 81 del expediente sancionador.

¹⁷ "TUO de la LPAG

Artículo II.- Contenido

1. La presente Ley contiene normas comunes para las actuaciones de la función administrativa del Estado y, regula todos los procedimientos administrativos desarrollados en las entidades, incluyendo los procedimientos especiales".

¹⁸ "TUO de la LPAG

Artículo 151.- Efectos del vencimiento del plazo

(...)

151.3 El vencimiento del plazo para cumplir un acto a cargo de la Administración, no exime de sus obligaciones establecidas atendiendo al orden público. La actuación administrativa fuera de término no queda afectada de nulidad, salvo que la ley expresamente así lo disponga por la naturaleza perentoria del plazo."



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 272-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 6.12** De la revisión del presente dispositivo, no se ha contemplado la nulidad de la resolución impugnada, por haber superado el plazo de treinta (30) días hábiles para la atención de los recursos administrativos. Por tanto, no corresponde otorgarle dicho efecto, no existiendo afectación al debido procedimiento.
- 6.13** En adición, se debe expresar que la vulneración al derecho al plazo razonable en las actuaciones del Estado, la que podría entenderse ante la falta de observancia de los plazos máximos establecidos, el Tribunal Constitucional ha manifestado que esta no genera de manera directa y automática la nulidad de lo actuado, por lo que deberá evidenciarse, además, la vulneración de las garantías procesales inherentes a los procedimientos administrativos¹⁹, lo que no ha sido alegado en el presente caso.
- 6.14** En consecuencia, pese a que el presente acto materia de evaluación ha superado el plazo de tramitación previsto en el procedimiento recursivo, dicha circunstancia no altera su validez, por lo que -en virtud del principio de legalidad- no cabe atribuir tal consecuencia jurídica.
- 6.15** Por consiguiente, corresponde no acoger el presente extremo del recurso de revisión.

De la vulneración al derecho a la igualdad salarial

- 6.16** Previamente al análisis de los alegatos desplegados respecto al presente extremo del PAS, este Tribunal considera apropiado realizar un breve análisis del marco normativo que se ocupa de la represión de la discriminación en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad salarial.
- 6.17** La igualdad salarial por igual trabajo constituye un principio-derecho que se desprende del numeral 2 del artículo 2° y del numeral 1 del artículo 26° de la Constitución Política del Perú; además del numeral 2 del artículo 23° de la Declaración Universal de Derechos Humanos y el literal a) numeral i) del artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales por vía de interpretación habilitada por la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política²⁰.

¹⁹ Fundamento 49 del Exp. N° 04532-2013-PA/TC.

²⁰ Constitución Política del Perú

Artículo 2.- Derechos fundamentales de la persona

Toda persona tiene derecho: (...)

2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.

(...)



6.18 Al respecto, el Tribunal Constitucional²¹ ha definido la relación existente entre el mandato de igualdad y la proscripción de la discriminación, señalando lo siguiente:

"6. La aplicación, pues, del principio de igualdad no excluye el tratamiento desigual, por ello no se vulnera dicho principio cuando se establece una diferencia de trato, siempre que se realice sobre bases objetivas y razonables.

7. Estas precisiones deben complementarse con el adecuado discernimiento entre dos categorías jurídico-constitucionales, a saber, diferenciación y discriminación. En principio; debe precisarse que la diferenciación está constitucionalmente admitida, atendiendo a que no todo trato desigual es discriminatorio; es decir, se estará frente a una diferenciación cuando **el trato desigual se funde en causas objetivas y razonables**. Por el contrario, cuando esa desigualdad de trato no sea razonable ni proporcional, se está frente a una discriminación y, por tanto, frente a una desigualdad de trato constitucionalmente intolerable". (El énfasis es añadido).

6.19 Es necesario precisar que la igualdad no sólo implica tratar igual a los iguales, sino también desigual a quienes son desiguales. A partir de dichas premisas, la diferenciación se encuentra constitucionalmente admitida, atendiendo a que no todo trato desigual es discriminatorio. Por tanto, la igualdad sólo será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable. **Así, solo cuando la desigualdad de trato no sea razonable ni proporcional estaremos ante una discriminación y, por tanto, frente a una desigualdad de trato constitucionalmente intolerable**²².

6.20 Al respecto, a fin de identificar los criterios objetivos y razonables que justificarían una diferencia salarial no discriminatoria, "La regla general es la siguiente, la ley prohíbe pagar una remuneración menor que la que percibe una persona cuando ambos realizan trabajos que requieren la misma habilidad esfuerzo y responsabilidad y son ejecutados en el mismo establecimiento bajo similares condiciones, salvo que la diferencia se base en la antigüedad del mérito o la calidad o cantidad de producción o cualquier factor objetivo distinto"²³. (El énfasis es añadido).

6.21 En el presente caso, de acuerdo a los hechos verificados en el Acta de Infracción²⁴, el inspector detectó que, en los periodos de diciembre de 2018 a febrero de 2019, los trabajadores de la impugnante, relacionados a los puestos de "Cortador", "Impresor", "Laminador" y "Sellador", percibieron diferentes rangos remunerativos dentro de su respectivo cargo, sin encontrarse debidamente justificado tal proceder.

6.22 Ante la comisión de conductas discriminatorias en materia salarial, existe responsabilidad administrativa de la impugnante, tipificada en el numeral 25.17 del artículo 25 del RLGIT.

"Artículo 26.- Principios que regulan la relación laboral

En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación."

(...)

Disposición Final y Transitoria de la Constitución Cuarta.- Las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú.

²¹ Exp. N° 02974-2010-PA/TC,

²² Exp. N° 048-2004 PI/TC, fundamento 62.

²³ BLUME MOORE, Ivan, Mejoras salariales y principio de igualdad y no discriminación entre trabajadores. En <http://revistas.puc.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/viewfile/12090/12657>.

²⁴ Página 8 al 11 del Acta de Infracción (fojas de reverso de 200 al 202).



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 272-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 6.23** Respecto a los alegatos vertidos en el recurso de revisión, se alega que no existe actos de discriminación salarial en el puesto de “Cortador”, pues el trabajador Raúl Rosado Lozano, quien goza de un jornal diario superior que el resto de sus compañeros de trabajo, cuenta con el dominio de cinco (05) máquinas de producción, así como de mayor experiencia laboral; sin embargo, se debe precisar que dichas circunstancias no alteran la dirección del fundamento del presente extremo del PAS.
- 6.24** En efecto, si bien la impugnante ha adjuntado una constancia de trabajo expedida por la empresa PERÚFILM S.A.C.²⁵, la que se hace alusión al tiempo de servicios del citado trabajador desde el 26 de marzo de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2012, no ha exhibido, ya sea en el procedimiento de inspección, así como en el desarrollo del PAS, la escala de salarios que convalide dicho elemento, de cara evidenciar el número de años de servicios necesarios para obtener el sueldo que gozó al momento de las actuaciones inspectivas, de conformidad al principio de igualdad.
- 6.25** De igual manera, respecto al adiestramiento del presente servidor, se debe precisar que ello no se encuentra sustentado mediante capacitaciones, constancias de trabajo u otros análogos, por lo que dicho argumento carece de fuerza argumentativa para rebatir lo sentado por el inspector.
- 6.26** En el Acta de Infracción, si bien se ha indicado que el trabajador Palacios Reyes Fredy Iván cuenta con mayor tiempo de servicios que el citado servidor, lo que carece de exactitud según la impugnante, toda vez que ambos comparten similar fecha de ingreso de servicios, se debe señalar que el inspector ha verificado, como sustento fáctico de la presente imputación, las siguientes diferencias remunerativas:

Figura N° 2: Diferencias remunerativas detectadas en el puesto de “Cortador”

²⁵ Foja 29 del expediente sancionador.



Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	F. INGRESO	JORNAL DIARIO ACTUAL
1	SAUNAS PEREZ LADISLAO ALFREDO	9/5/2002	S/ 50.00
2	RAMÍREZ CANDIA PAULINO	14/3/2006	S/ 50.00
3	GOYCOCHEA MARTELL ALEJANDRO MANUEL	9/11/2005	S/ 50.00
4	ORIHUELA GUTIERREZ ALAN TEODOSIO	16/04/2008	S/ 45.00
5	PIZANGO RIOS JOHNNY	2/5/2011	S/ 45.00
6	AGUIRRE CAMACHO MICHAEL JACKSON	15/4/2011	S/ 50.00
7	GUTIERREZ FLORES MARCOS JAVIER	1/7/2012	S/ 45.00
8	CENEPO RIOS SEGUNDO ABNER	1/1/2013	S/ 51.00
9	CORAS HUAMANI JUAN	1/1/2013	S/ 45.00
10	PALACIOS REYES FREDY IVAN	1/1/2013	S/ 45.00
	ROSADO LOZANO RAUL MIGUEL	1/1/2013	S/ 51.00

Fuente:

Acta de Infracción

- 6.27** Como se aprecia, existen trabajadores que ostenta similar antigüedad en el ingreso de labores²⁶, y -paralelamente- perciben valores diferentes en su jornal diario, lo que afecta la igualdad salarial. En consecuencia, contrariamente a lo alegado, la impugnante se encuentra obligada en homologar las remuneraciones de los trabajadores del puesto de “Cortador” al de mayor de cuantía, esto es, a la que percibe el trabajador Rosado Lozano Raul Miguel.
- 6.28** De otro lado, respecto al puesto de “Impresor”, la impugnante alega que, por razones de antigüedad en el servicio²⁷, así como el hecho de operar un instrumento de mayor eficiencia, se encuentra justificado que el trabajador Percy Leonel Marreros Cerna goce de una mayor remuneración que la de sus compañeros; sin embargo, tales afirmaciones no se encuentra sustentadas en la escala salarial correspondiente, de tal manera que esta Sala advierta cuál es el grado de incremento que corresponde a los trabajadores que gocen de las características antes dichas.
- 6.29** Asimismo, si bien la impugnante refiere que el trabajador Quispe Romero no posee la habilidad que goza el indicado servidor, lo que ha sido refutado en el considerando *ut supra*, se debe expresar que, en el supuesto negado la experiencia en el cargo se encuentre acreditado como política salarial, entre ambos servidores existe una notable diferencia en la fecha de ingreso de su relación laboral, lo que no ha sido considerado para el cálculo de las remuneraciones, tal como se muestra a continuación:

Figura N° 3: Diferencias remunerativas detectadas en el puesto de “Impresor”

²⁶ Como son los casos de los trabajadores Pizango Rios Johnny y Aguirre Camacho Miguel, y Cenero Rios Segundo, Coras Huamaní Juan, Palacios Reyes Fredy y Rosado Lozano Raul respectivamente.

²⁷ De acuerdo con la constancia de trabajo de la empresa AMCOR (foja 30 del expediente sancionador).



Tribunal de Fiscalización Laboral
Primera Sala

Resolución N° 272-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	F.INGRESO	REMUNERACIÓN BÁSICA ACTUAL
1	PEREZ CASTAÑEDA JOSE LUIS	26/01/2000	S/. 84.00
2	CHACON VARGAS OSWALDO ALI	28/01/2000	S/. 79.00
3	QUISPE ROMERO ROBERTO IGNACIO	29/01/2001	S/. 78.00
4	MONTENEGRO ROJAS EIDEN	14/11/2006	S/. 70.00
5	ALOR MORALES PEDRO LIZARDO	01/04/2008	S/. 45.00
6	MARRERO CERNA PERCY LEONEL	01/10/2018	S/. 30.00

Fuente: Acta de Infracción

- 6.30** De esta manera, al no contar con razones que justifiquen el pago de diversas remuneraciones en el puesto de "Impresor", la impugnante ha incurrido en actos de discriminación.
- 6.31** Aparte de ello, con relación al cargo de "Laminadores", se ha alegado lo siguiente: (i) el trabajador Teobaldo Egusquiza Jaramillo ha generado mayor rendimiento en el periodo 2018 que los trabajadores Juan Cieza Delgado y Luis Tipiana Buleje; (ii) el trabajador Edgar Ávila Cabra goza de mayor experiencia que los trabajadores Frank Suarez Quino y Edison Elguera Zanabria; y, (iii) el trabajador Antonio Salinas Isidro cuenta con mayor experiencia en su rubro que su compañero Edgar Retuerto, porque laboró en la empresa AMCOR desde el 2010 como laminador. Así, -a opinión de la impugnante- resulta válido el incremento efectuado a los mencionados servidores.
- 6.32** No obstante, en el presente expediente, no se ha presentado documentación en la que se establezca el índice de producción de trabajo o bien la antigüedad en el servicio como factores objetivos para establecer diferencias salariales. Por tanto, las remuneraciones detectadas en el caso de autos resultan discriminatorios, tal como se muestra:



Figura N° 4: Diferencias remunerativas detectadas en el puesto de “Laminadores”

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	F.INGRESO	JORNAL DIARIO ACTUAL
1	TIPIANA BULEJE LUIS INOCENCIO	29/01/2000	S/. 50.00
2	CIEZA DELGADO JUAN	28/04/2003	S/. 50.00
	EGUSQUIZA JARAMILLO TEOBALDO MAXIMO	26/05/2008	S/. 71.00
3	SUAREZ QUINO FRANK ALEX	23/08/2012	S/. 45.00
4	ELGUERA ZANABRIA EDISON	01/01/2013	S/. 45.00
	AVILA CABRA EDGAR ALEX	01/01/2013	S/. 69.00
5	RETUERTO ALVAREZ EDGAR ALEX	15/07/2014	S/. 45.00
6	SALINAS ISIDRO ANTONIO RUBEN	21/01/2019	S/. 66.00

Fuente: Acta de Infracción

- 6.33** En consecuencia, contrariamente a lo alegado, la impugnante se encuentra obligada a homologar las remuneraciones antes dichas respecto a la de mayor cuantía, es decir, a la que goza el trabajador Egusquiza Jaramillo Teobaldo Máximo.
- 6.34** Con relación a las remuneraciones del puesto de “Selladores”, la impugnante expresa que los trabajadores Segundo Virgilio Ramírez Morales, Rubén Marino Sánchez Calle y Domínguez Rivera José Enrique gozan de mayor remuneración que sus compañeros, pues -de acuerdo al presente recurso- han conservado sus ingresos conforme al área donde han sido originalmente destacados; empero, se debe precisar que sólo cabe realizar diferencias remunerativas cuando se advierta factores objetivos que ostente el trabajador respecto a la actividad de trabajo, ya sea por razones de producción, antigüedad u otras.
- 6.35** Por tanto, en vista que el destaque antes mencionado no modifica el hecho que los trabajadores ejecutarán el cargo de “Selladores” bajo la misma responsabilidad y tareas que sus demás compañeros, resulta discriminatorio para estos últimos que gocen de remuneraciones menores, tal como lo ha evidenciado el inspector de acuerdo a la siguiente imagen:

Figura N° 5: Diferencias remunerativas detectadas en el puesto de “Selladores”

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	F.INGRESO	JORNAL DIARIO ACTUAL
1	QUISPE JANAMPA MARCELINO	03/01/1978	S/. 50.00
	RAMIREZ MORALES SEGUNDO VIRGILIO	01/08/1986	S/. 76.00
	DOMINGUEZ RIVERA JOSE ENRIQUE	28/05/2002	S/. 76.00
2	MARTINEZ TORNERO PERCY ALFREDO	17/02/2003	S/. 45.00
3	GALVEZ CRUZADO ARTIME	02/02/2004	S/. 40.00
4	AREVALO HUAMAN LUIS EDUARDO	14/03/2005	S/. 40.00
5	CHAYCHA FLORES REYNALDO	01/06/2012	S/. 36.00
6	SANCHEZ HILARES OSCAR	01/01/2013	S/. 53.00

Fuente:

Acta de Infracción

- 6.36** Respecto al alegato relativo a que la autoridad se encuentra obligada en presumir que las diferencias salariales se encuentran justificadas, corresponde mencionar que, en atención al principio de licitud, el cual se encuentra consagrado en el numeral 9 del artículo 248° del TUO de la LPAG²⁸, se somete a la administración pública, a fin de presumir que los administrados

²⁸ 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: (...)



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 272-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

actuaron conforme a Derecho. Sin embargo, esta presunción queda desvirtuada si se comprueba, fehacientemente, la comisión de inconductas tipificadas en el ordenamiento jurídico vigente, las cuales, necesariamente, deberán confrontarse a través de los medios probatorios que recabe la autoridad a cargo del procedimiento de fiscalización.

- 6.37** Por su parte, respecto del principio de verdad material, que resulta aplicable a cualquier procedimiento administrativo²⁹, las autoridades públicas se encuentran obligadas en verificar plenamente los hechos que constituyen o motivan sus actos, lo cual resulta de especial relevancia dentro de la tramitación de los procedimientos administrativos sancionadores, cuyas consecuencias imponen multas u obligaciones a los administrados.
- 6.38** En consecuencia, se evidencia que, entre ambos principios, existe una relación indivisa, pues, solo con la claridad de la comisión de los hechos ilícitos, obtenidos a través de las actuaciones probatorias (principio de verdad material), la autoridad administrativa se encontrará habilitada a contradecir la presunción de legalidad impuesta por el ordenamiento (principio de licitud), de cara a desplegar la facultad sancionadora contra su autor.
- 6.39** Así las cosas, en vista que el inspector ha reunido evidencia suficiente sobre la existencia de actos de discriminación salarial en cada puesto de trabajo, dado que las remuneraciones han sido establecidas sin mediar factores razonables u objetivos, las que debieron encontrarse inscritos en los instrumentos de gestión de la empresa, queda desvirtuada la presunción de licitud de la impugnante.
- 6.40** Por consiguiente, corresponde rechazar los alegatos expuestos frente al presente imputación en materia de relaciones laborales.
- 6.41** Finalmente, de la revisión del presente recurso administrativo, se tiene que la impugnante ha omitido desplegar mayores argumentos respecto al no cumplimiento de la medida de requerimiento del 25 de abril de 2019, por lo que, al no ejercer su derecho de contradicción sobre el presente extremo del PAS, esta Sala confirma la responsabilidad administrativa sobre la infracción prevista en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

POR TANTO

9. Presunción de licitud. - Las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario.

²⁹ TUO de la LPAG

Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo: (...)

1.11. Principio de verdad material. - En el procedimiento, la autoridad administrativa competente deberá verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, para lo cual deberá adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por la ley, aun cuando no hayan sido propuestas por los administrados o hayan acordado eximirse de ellas.



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 ENVASES Y ENVOLTURAS S.A., en contra de la Resolución de Intendencia N° 923-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 11 de junio de 2021, emitida por la Intendencia de Lima Metropolitana dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente N° 2549-2019-SUNAFIL/ILM/SIRE3, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

SEGUNDO.- CONFIRMAR la Resolución de Intendencia N° 923-2021-SUNAFIL/ILM en todos sus extremos.

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

CUARTO.- Notificar la presente resolución a ENVASES Y ENVOLTURAS S.A. y a la Intendencia de Lima Metropolitana, para sus efectos y fines pertinentes.

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

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

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