



*Tribunal de Fiscalización Laboral*  
*Primera Sala*

**Resolución N° 295-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 209-2020-SUNAFIL/IRE-AQP

PROCEDENCIA : INTENDENCIA REGIONAL DE AREQUIPA

IMPUGNANTE : RUWANA SUR S.A.C.

ACTO IMPUGNADO : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 085-2021-SUNAFIL/IRE-AQP

MATERIA :  
- RELACIONES LABORALES  
- LABOR INSPECTIVA

**Sumilla:** Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión **interpuesto** por RUWANA SUR S.A.C en contra de la Resolución de Intendencia N° 085-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 28 de junio de 2021

Lima, 13 de setiembre de 2021

**VISTO:** El recurso de revisión interpuesto por RUWANA SUR S.A.C (en adelante **la impugnante**) en contra de la Resolución de Intendencia N° 085-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 28 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° 927-2019-SUNAFIL/IRE-AQP, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la impugnante, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral<sup>1</sup>, las cuales culminaron con la **emisión** del Acta de Infracción N° 353-2019-SUNAFIL/IRE-AQP (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de tres (04) infracciones graves, una (01) infracción muy grave en materia de relaciones laborales, y una (1) infracción muy grave contra la labor inspectiva.

**1.2** Mediante Imputación de cargos N° 208-2020-SUNAFIL/SIAI-AQP del 10 de agosto de 2020, se dio inicio a la etapa instructiva, remitiéndose el Acta de Infracción y otorgándose un plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de los descargos, de conformidad con lo

<sup>1</sup> Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Relaciones laborales: Pago de horas extras y labor inspectiva: incumplir la medida inspectiva de requerimiento.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 295-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

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° 332-2020-SUNAFIL/SAI-AQP de fecha 30 de diciembre de 2020 (en adelante, **el Informe Final**), a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de las conductas infractoras imputadas a la impugnante, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador en su fase sancionadora y procediendo a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución, la cual mediante Resolución de Sub Intendencia de Resolución N° 178-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-AQP de fecha 29 de abril de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/ 41,580.00 (Cuarenta y un mil quinientos ochenta con 00/100 soles, por haber incurrido en:

- Una infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales, por no cumplir con el pago en sobretiempo a favor de una (1) trabajadora, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT. Imponiéndole la multa de 2.25 UIT (2019), ascendente a S/ 9,450.00.
- Una infracción GRAVE en materia de relaciones laborales, por no pagar el íntegro de la remuneración vacacional a favor de una (1) trabajadora, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT. Imponiéndole la multa de 1.35 UIT (2019), ascendente a S/ 5,670.00.
- Una infracción GRAVE en materia de relaciones laborales, por pagar del íntegro de la compensación por tiempo de servicios a favor de una (1) trabajadora, tipificada en el numeral 24.5 del artículo 24 del RLGIT. Imponiéndole la multa de 1.35 UIT (2019), ascendente a S/ 5,670.00.
- Una infracción GRAVE en materia de relaciones laborales, por no pagar el íntegro de las gratificaciones legales a favor de una (1) trabajadora, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT. Imponiéndole la multa de 1.35 UIT (2019), ascendente a S/ 5,670.00.
- Una infracción GRAVE en materia de relaciones laborales, por no pagar el íntegro de la bonificación extraordinaria a favor de una (1) trabajadora, infracción tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT. Imponiéndole la multa de 1.35 UIT (2019), ascendente a S/ 5,670.00.
- Una infracción MUY GRAVE en contra de la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 14 de octubre de 2019 en perjuicio de una (1) trabajadora, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT. Imponiéndole la multa de 2.25 UIT (2019), ascendente a S/ 9,450.00 soles.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 295-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

**1.4** Con fecha 17 de mayo de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 178-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-AQP, de fecha 29 de abril de 2021, argumentando lo siguiente:

- i. La impugnante señala que cumplió y acreditó el pago de beneficios sociales (remuneración vacacional, CTS, gratificación y bonificación extraordinaria) y solamente se le detectó una omisión correspondiente al no pago de horas extras que constituye más de una infracción conforme lo consignado en la resolución. Además, que la resolución apelada no aplicó el principio de concurso de infracciones, por lo que correspondía aplicar únicamente la sanción de mayor gravedad y no las seis infracciones, vulnerando el principio de legalidad, derecho de defensa y debido procedimiento.
- ii. En la comparecencia de fecha 21 de octubre de 2019, presentó la ampliación de liquidación de beneficios sociales y el Acuerdo Privado sobre horas extras por medio del cual se cumplió con depositar a favor de la trabajadora Flores la suma de S/ 13 884.34, adjuntando la constancia de depósito para acreditar su cumplimiento, lo que no ha sido valorado por la autoridad inspectiva ni por la autoridad instructora.

**1.5** Mediante Resolución de Intendencia N° 085-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 28 de junio de 2021<sup>2</sup>, la Intendencia Regional de Arequipa declaró infundado el recurso de apelación, interpuesto por la impugnante, por considerar que:

- i. Se ha determinado el incumplimiento del pago de sobretiempo correspondiente a los periodos de mayo – noviembre 2016, enero – junio 2017, agosto 2017 – enero 2018, marzo – abril 2018 y junio – octubre 2018, conforme a lo detallado en el Cuadro N° 01 del Acta de Infracción, especificándose el número de horas extras mensuales laboradas y que les corresponde una sobretasa de 25% o 35% para su cálculo. Dicho detalle fue consignado en la medida inspectiva de requerimiento; por lo que, la inspeccionada tenía pleno conocimiento del cálculo que debía efectuar en relación a los datos verificados de la investigación; sin embargo, hizo caso omiso.
- ii. La impugnante adjunta el pago de una suma de dinero a favor de la señora Flores, sin especificar a qué horas extras correspondería el monto abonado, teniendo en cuenta la importancia de su cálculo por la sobretasa que se debería aplicar, para el referido cálculo.

---

<sup>2</sup> Notificada a la inspeccionada el 30 de junio de 2021, ver fojas 64 del expediente sancionador.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 295-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

- iii. Asimismo, consideran que para la aplicación del principio de concurso de infracciones debe cumplirse obligatoriamente con el requisito de la existencia de una misma acción u omisión que configure más de una infracción, exigencia que no se da en el presente caso, puesto que las conductas infractoras de no pagar el íntegro de la remuneración vacacional, de la compensación por tiempo de servicios, de las gratificaciones y de las bonificaciones extraordinarias, son comportamientos que se desarrollan en momentos y por acciones diferentes, por tanto independientes entre sí, lo que implica en buena cuenta que el incumplimiento de éstas constituye una infracción administrativa por cada una de ellas, no siendo subsumible todas las conductas infractoras descritas dentro de lo reglado en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT.
- iv. Ahora bien, el supuesto de que el no pago de horas extras repercutiera en el cálculo del pago de los otros beneficios laborales, ello no se configura como la tipificación de una sola infracción, más aún en el caso de la infracción contra la labor inspectiva que tiene evidentemente otra naturaleza.

**1.6** Con fecha 19 de julio de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Arequipa, el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 085-2021-SUNAFIL/IRE-AQP.

**1.7** La Intendencia Regional de Arequipa admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorándum N° 450-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, recibido el 22 de julio de 2021 por la Secretaría Técnica del Tribunal de Fiscalización Laboral.

## **II.DE LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL**

**2.1** Mediante el artículo 1 de la Ley N° 29981<sup>3</sup>, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, **SUNAFIL**), disponiéndose en el artículo 7 de la misma Ley que, para el cumplimiento de sus fines, la SUNAFIL contará dentro de su estructura orgánica con un Tribunal de Fiscalización Laboral.

---

<sup>3</sup> "Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales

Artículo 1. Creación y finalidad

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



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 295-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

- 2.2** Asimismo, de conformidad con el artículo 15 de la Ley N° 29981<sup>4</sup>, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo<sup>5</sup> (en adelante, **LGIT**), el artículo 15 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR<sup>6</sup>, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR<sup>7</sup> (en adelante, **el Reglamento del Tribunal**), el Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los casos que 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

---

<sup>4</sup> Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales

Artículo 15. Tribunal de Fiscalización Laboral

El Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia.

El Tribunal constituye última instancia administrativa en los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión. Expide resoluciones que constituyen precedentes de observancia obligatoria que interpretan de modo expreso y con carácter general el sentido de la legislación bajo su competencia.

(...)"

<sup>5</sup> Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo

Artículo 41.- Atribución de competencias sancionadoras

(...)

El Tribunal de Fiscalización Laboral resuelve, con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los procedimientos sancionadores en los que se interponga recurso de revisión. Las causales para su admisión se establecen en el reglamento.

El pronunciamiento en segunda instancia o el expedido por el Tribunal de Fiscalización Laboral, según corresponda, agotan con su pronunciamiento la vía administrativa."

<sup>6</sup> Decreto Supremo N° 007-2013-TR, Reglamento de Organización y Funciones de SUNAFIL

Artículo 15.- Instancia Administrativa

El Tribunal constituye última instancia administrativa en los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión."

<sup>7</sup> Decreto Supremo N° 004-2017-TR. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral

Artículo 2.- Sobre el Tribunal

El Tribunal es un órgano colegiado que resuelve, con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los procedimientos sancionadores en los que proceda la interposición del recurso de revisión, según lo establecido en la Ley y el presente Reglamento. Sus resoluciones ponen fin a la vía administrativa.

El Tribunal tiene independencia técnica en la emisión de sus resoluciones y pronunciamientos, no estando sometido a mandato imperativo alguno.

Los pronunciamientos que así se determinen en Sala Plena del Tribunal constituyen precedentes administrativos de observancia obligatoria para todas las entidades conformantes del Sistema."



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 295-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

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

- 3.2** Así, el artículo 49 de la LGIT, modificada por el Decreto Legislativo N° 1499, define al recurso de revisión como un recurso administrativo del procedimiento administrativo sancionador con carácter excepcional, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos de que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral, estableciéndose en el artículo 55 del RGLIT, modificado por Decreto Supremo N° 016-2017-TR, que los requisitos de admisibilidad y procedencia se desarrollarían en el Reglamento del Tribunal.
- 3.3** En esa línea argumentativa, el Reglamento del Tribunal define al recurso de revisión como el recurso administrativo destinado a contradecir las resoluciones emitidas en segunda instancia por la Intendencia de Lima Metropolitana y las Intendencias Regionales de SUNAFIL, así como por las Direcciones de Inspección del Trabajo u órganos que cumplan esta función en las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, señalando de manera expresa que el recurso de revisión sólo procede por las causales taxativamente establecidas como materias impugnables en el artículo 14 de dicha norma, esto es: i) la inaplicación así como la aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral; y, ii) El apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal de Fiscalización Laboral.
- 3.4** Así, el recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema de Inspección del Trabajo que no son de competencia nacional, que sancionan las infracciones calificadas como muy graves en el RGLIT y sus modificatorias; estableciéndose en el artículo 17 del Reglamento del Tribunal que éste se encuentra facultado para rectificar, integrar, excluir e interpretar la resolución emitida por la segunda instancia administrativa, debiendo motivar la realización de cualquiera de las acciones antes descritas.

#### **IV. DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN POR PARTE DE RUWANA SUR S.A.C.**

- 4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que RUWANA SUR S.A.C. presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 085-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, emitida por la Intendencia Regional de Arequipa, en la cual se confirmó la sanción impuesta de S/ 41,580.00 (Cuarenta y un mil quinientos ochenta con 00/100 soles) por la comisión, de, entre otras, de las infracciones tipificadas como MUY GRAVES, previstas en el numeral





## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 295-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

25.6 del artículo 25 y del numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del día siguiente de la notificación de la citada resolución<sup>8</sup>. Dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del día siguiente hábil de la notificación de la citada resolución, es decir, el 01 de julio de 2021.

- 4.2** Así, al haberse identificado que el recurso interpuesto por el solicitante cumple con los requisitos legales previstos en el Reglamento del Tribunal y en las normas antes citadas, corresponde analizar los argumentos planteados por RUWANA SUR S.A.C.

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

- 5.1** Con fecha 19 de julio de 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 085-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, solicitando que se declare nula la resolución de intendencia, por los siguientes argumentos:

- **Vulneración del principio del debido procedimiento, por no considerar la finalización del procedimiento por conciliación y transacción**
  - i. Señalan que la impugnante con la ex trabajadora han suscrito un acuerdo privado respecto del pago de horas extras, y la ampliación de la liquidación de beneficios sociales, con la respectiva constancia de depósito de pago, documentos que debieron ser valorados por la Sub Intendencia, pues constituyen una forma de conclusión de los procedimientos administrativos.
  - ii. Asimismo, precisan que se ha vulnerado el principio del debido procedimiento, en su acepción de falta de motivación por inadecuada valoración de los medios probatorios, por cuanto el Acuerdo Privado de pago de horas extras se encuentra debidamente suscrito por la trabajadora; sin embargo, la resolución impugnada ha precisado que dicho documento no cumple con el detalle de las horas extras y su cálculo respectivo y su incidencia en pago de los otros beneficios laborales.
  - iii. En consecuencia, los principios como el debido proceso, debida motivación, imparcialidad, legalidad y tipicidad son valores constitucionales que debieron ser respetados dentro del procedimiento inspectivo, por lo que en salvaguarda de su derecho de defensa interponen este recurso de revisión.

<sup>8</sup> Iniciándose el plazo el 01 de julio de 2021.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 295-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

- **De los principios de concurso de infracciones, tipicidad y de legalidad**

- i. Por este principio entendemos que: cuando una misma acción u omisión constituya más de una infracción prevista en el RLGIT, se aplica la sanción establecida para la infracción más grave, lo que no ha ocurrido en el presente caso, pues, el no pago de gratificación, CTS, remuneración vacacional, se debe considerar como única infracción: **no pagar u otorgar las remuneraciones y beneficios sociales.**
- ii. Además, consideran que se ha vulnerado este principio al considerar la infracción del impago de horas extras en un numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, cuando lo correcto es que debía estar tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.

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

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

- 6.1** De conformidad con el artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, las autoridades administrativas “deben actuar con respecto a la Constitución, a la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas”.
- 6.2** Frente a la vulneración, desconocimiento o lesión de un derecho o interés legítimo, derivado del apartamiento de la conducta descrita en el numeral precedente<sup>9</sup>, el TUO de la LPAG faculta a los administrados a interponer los recursos administrativos previstos en el artículo 218 del TUO de la LPAG<sup>10</sup>, pudiendo incluso “solicitar la nulidad de los actos administrativos

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

Artículo 217. Facultad de contradicción

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

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

Artículo 218. Recursos administrativos

218.1 Los recursos administrativos son:

a) Recurso de reconsideración  
b) Recurso de apelación

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

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





## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 295-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

que les conciernan por medio de los recursos administrativos previstos en el Título III Capítulo II de la presente Ley”<sup>11</sup>.

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

"Artículo 49.- Recursos administrativos

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

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

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

- 6.4** En esa línea argumentativa, el artículo 55 del RLGIT establece que el recurso de revisión es un **recurso de carácter excepcional**, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia, siendo desarrolladas su procedencia y requisitos de admisibilidad en el Reglamento del Tribunal, tal y como se señaló en los puntos 3.4 de la presente resolución.

- 6.5** Respecto de la finalidad del recurso de revisión en específico, el artículo 14 del Reglamento del Tribunal establece que este tiene por finalidad:

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

El recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema que no son de competencia nacional, que sancionan las infracciones muy graves previstas en el Reglamento de la Ley General de

---

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



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 295-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus normas modificatorias”. (El énfasis es añadido).

- 6.6 Entendiéndose, por parte de esta Sala, que la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral comprende también la adecuación a la Constitución, a las leyes y al derecho, de conformidad con el principio de legalidad, que debe de caracterizar al comportamiento de las autoridades administrativas.
- 6.7 En ese sentido, el análisis de los argumentos de la impugnante se realizará bajo la competencia del Tribunal, vinculada con las infracciones muy graves, e identificando si sobre estas se ha producido alguno de los supuestos previstos en el artículo 14 del reglamento antes citado.
- 6.8 Por lo tanto, los argumentos tendientes a cuestionar la imposición de sanciones graves, son argumentos respecto de los cuales este Tribunal no tiene competencia para pronunciarse. En consecuencia, esta Sala se pronunciará sobre el extremo referido a la infracción calificada como muy grave

#### **Vulneración del principio del debido procedimiento, por no considerar la finalización del procedimiento por conciliación y transacción**

- 6.9 Esta Sala, solo emitirá pronunciamiento sobre el extremo referido a las infracciones calificadas como muy graves y que hayan sido solicitadas en el recurso de revisión.
- 6.10 Al respecto, 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. 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.
- 6.11 Sobre el debido proceso, el Tribunal Constitucional<sup>12</sup> ha dado razones suficientes para extender este derecho a los procedimientos administrativos, por lo que su observancia es de obligatorio cumplimiento.

---

<sup>12</sup> 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



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 295-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

**6.12** El principio del debido procedimiento administrativo se encuentra regulado en el artículo IV numeral 1.2. del Título Preliminar del T.U.O de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.<sup>13</sup> Y en el artículo 44 de la LGIT, precisa que este principio garantiza a las partes de todos los derechos y garantías inherentes al procedimiento sancionador, que les permita exponer sus argumentos de defensa, ofrecer pruebas y obtener una decisión por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo debidamente fundada en hechos y en derecho.

---

defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado o de los particulares que pueda afectarlos. Queda claro, entonces, que la cláusula fundamental contenida en el artículo 139.3 de la Constitución Política del Perú, no es “patrimonio” exclusivo de los procesos jurisdiccionales, sino que el respeto del contenido del debido proceso se hace extensivo a los procesos administrativos públicos (como es el caso de autos) o privados”. (Fundamento 8). –

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

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

“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).

<sup>13</sup> “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.”



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 295-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

- 6.13** En igual sentido, en la Revista Ius Veritas en el artículo El Derecho Fundamental a probar y su contenido esencial, de Reynaldo Bustamante Alarcón, precisa “El derecho a probar es una manifestación del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva - lo que asegura su aplicación en todos los órganos jurisdiccionales y del derecho al debido proceso - aplicable tanto a los procesos judiciales como a los procedimientos administrativos, particulares, arbitrales y militares, pues no tendría sentido que un sujeto de derechos pueda llevar a los órganos competentes un conflicto de intereses o una incertidumbre jurídica si no se le permite aportar los medios probatorios pertinentes para acreditar los hechos que configuran su pretensión o su defensa. Siendo el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva y el debido proceso derechos fundamentales inherentes a todo sujeto de derechos por el sólo hecho de serlo, resulta indudable que el derecho a probar comparte el mismo carácter al ser una manifestación de ambos. No obstante, este carácter fundamental del derecho a probar tiene reconocimiento constitucional, jurisprudencial y doctrinal en el derecho comparado”<sup>14</sup>.
- 6.14** Dentro del marco normativo y jurisprudencial descrito precedentemente, corresponde analizar los supuestos de vulneración al debido procedimiento, en su acepción de falta de motivación de la resolución por la no valoración de los medios de prueba presentados por la inspeccionada. Al respecto, cabe precisar que medida inspectiva de requerimiento<sup>15</sup> de fecha 14 de octubre de 2019, solicitó:

Primero.- SE REQUIERE al sujeto inspeccionado identificado en el encabezamiento, para que proceda a adoptar las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia de **normas socio laborales**, señaladas líneas arriba, lo que se entiende sin perjuicio de la posible extensión de Acta de Infracción; en consecuencia, **DEBERÁ** realizar las siguientes acciones a favor de la ex trabajadora LUZ DEL PILAR FLORES FALCÓN:

- La inspeccionada deberá proceder a acreditar el pago de las gratificaciones legales, a favor de la ex trabajadora Luz del Pilar Flores Falcón, las gratificaciones de: diciembre 2016, julio 2017, diciembre 2017, julio 2018 y diciembre 2018, teniendo en consideración los conceptos remunerativos percibidos en dichos periodos.
- La inspeccionada deberá proceder a acreditar el pago íntegro de la bonificación extraordinaria de la gratificación, a favor de la ex trabajadora Luz del Pilar Flores Falcón, las gratificaciones de: diciembre 2016, julio 2017, diciembre 2017, julio 2018 y diciembre 2018, teniendo en consideración los conceptos remunerativos percibidos en dichos periodos.
- La inspeccionada deberá proceder a acreditar el pago íntegro de la remuneración vacacional, a favor de la ex trabajadora Luz del Pilar Flores Falcón, de los periodos 2016-2017, 2018, teniendo en consideración los conceptos remunerativos percibidos en dichos periodos.
- La inspeccionada deberá proceder a acreditar el depósito y/o pago íntegro de la Compensación por Tiempo de Servicios a favor de la ex trabajadora Luz del Pilar Flores Falcón, de los periodos vencidos de: noviembre 2016, mayo 2017, noviembre 2017, abril

<sup>14</sup> <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15713/16149>

<sup>15</sup> Ver fojas 541 a 545 del expediente inspectivo



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 295-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

2018, noviembre 2018 y la trunca mayo 2019, teniendo en consideración los conceptos remunerativos percibidos en dichos periodos.

- La inspeccionada deberá proceder a acreditar la entrega del certificado de trabajo a favor de la ex trabajadora Luz del Pilar Flores Falcón, por todo el tiempo laborado.
- La inspeccionada deberá proceder a acreditar el pago íntegro de las horas extras a favor de la ex trabajadora Luz del Pilar Flores Falcón, por los periodos comprendidos de: mayo 2016 - noviembre 2016; enero 2017 - junio 2017; agosto 2017 - enero 2018; marzo 2018 - abril 2018; junio 2018 - octubre 2018, ello conforme al cuadro N.º 1.

- 6.15** El Acuerdo Privado<sup>16</sup> sobre el concepto del pago de horas extras, de fecha 08 de julio de 2019, en el segundo acuerdo, se señala:

#### **SEGUNDA: SOBRE EL OBJETO**

Las partes, en coherencia con la normativa laboral vigente, acuerdan que LA TRABAJADORA será beneficiada con el pago de S/ 15,781.25 (Quince mil setecientos ochenta y uno con 25/100 Soles) por concepto de horas extras trabajadas en el periodo comprendido entre el 27 de abril de 2016 y el 31 de diciembre de 2018.

- 6.16** De lo que se infiere que la medida de requerimiento solicitaba expresamente acreditar el pago de sobretiempo correspondiente a los periodos de mayo – noviembre 2016, enero – junio 2017, agosto 2017 – enero 2018, marzo – abril 2018 y junio – octubre 2018, conforme a lo detallado en el Cuadro N° 01 del Acta de Infracción, especificándose el número de horas extras mensuales laboradas y que les corresponde una sobretasa de 25% y 35% para su cálculo. Dicho detalle no fue consignado en el referido acuerdo; por lo que, la impugnante no cumplió a cabalidad con lo solicitado en la medida de requerimiento, pues es un importe total, pero no se ha detallado la fórmula de cálculo, ni los periodos.
- 6.17** En tal sentido, no se puede evidenciar si efectivamente es el importe que le corresponde pagar por el concepto de horas extras. Pues, en el adeudo de beneficios y derechos laborales que emergen de la relación contractual laboral, se tiene en cuenta el carácter de irrenunciables de los derechos de los trabajadores, a que se refiere el artículo 26 inciso 2 de la Constitución del Estado “debe tenerse presente que las remuneraciones de los trabajadores, al amparo de lo dispuesto en el artículo 26, inciso 2), de la Constitución Política del Perú, son irrenunciables e intangibles, y sólo se podrán afectar las planillas de pago por orden judicial o por un descuento aceptado por el trabajador”<sup>17</sup>. (El énfasis es añadido).
- 6.18** Asimismo, el fundamento 3 del expediente 3172-2004-AA/TC, señala, que:

<sup>16</sup> Ver fojas 550 del expediente inspectivo

<sup>17</sup> Fundamento 6 de la Sentencia 0818-2005-PA/TC.





## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 295-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

“El criterio del Tribunal está orientado hacia la protección de los derechos del trabajador, incluida su remuneración, en tanto éstos se sustentan en la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad, que constituyen los pilares básicos sobre los cuales se estructura la sociedad y el Estado. En tal perspectiva, en la STC N° 2906-2002-AA/TC se ha concluido que **“La Constitución protege, pues, al trabajador, aún respecto de sus actos propios, cuando pretenda renunciar a los derechos y beneficios que por mandato constitucional y legal le corresponden, evitando que, por desconocimiento o ignorancia –y sobre todo, en los casos de amenaza, coacción o violencia– se perjudique”**. En ese sentido, resulta evidente que, si la protección constitucional a los derechos del trabajador se extiende inclusive a los actos propios originados en una declaración de voluntad viciada, con mayor razón dicho amparo alcanza a los supuestos en los que el acto lesionador provenga de la voluntad unilateral y discrecional del empleador”. (El énfasis es añadido).

**6.19** Al respecto, la Corte Suprema en una interpretación acertada de la irrenunciabilidad de derechos en la Casación Laboral N° 11453-2017-Lima, señala en su considerando cuarto: **“El principio de irrenunciabilidad niega validez jurídica a todo acto del trabajador que implique una renuncia a sus derechos laborales, constituyendo una limitación a la autonomía de la voluntad. Este principio busca evitar que el trabajador apremiado por la necesidad de conseguir o continuar con el empleo, acepte la imposición por parte del empleador de determinadas condiciones que vulneren sus derechos laborales, volviendo ineficaz la protección que la legislación le concede. (...); para luego citar a BOZA PRO “El principio de irrenunciabilidad opera como un mecanismo de autodefensa normativa en apoyo del trabajador, por su inferior posición contractual frente al empresario, podría terminar dejando de lado, aún contra su voluntad, derechos que le concede el ordenamiento jurídico”<sup>18</sup>.**

**6.20** Por lo anteriormente señalado, los argumentos de la impugnante en este extremo del recurso no tienen asidero legal, toda vez que los medios probatorios presentados por la impugnante han sido debidamente evaluados en los fundamentos esgrimidos en el literal b) del punto 8 de la resolución apelada, por lo que, la resolución apelada no contiene una falta de motivación.

- **De la vulneración de los principios de concurso de infracciones, tipicidad y de legalidad**

**6.21** El **principio de legalidad**, previsto en el literal d) del numeral 24 del artículo 2 de la Constitución Política del Estado y traducido en el inciso 1 del artículo 248 del TUO de la LPAG,

---

<sup>18</sup>BOZA PRO, Guillermo: Lecciones de Derecho del Trabajo, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2011, p.175





## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 295-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

que establece “solo por norma con rango de ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un administrado”. A su vez el principio de tipicidad, se encuentra regulado en el numeral 4 del artículo 248° del TUO citado<sup>19</sup>, del que se infiere que esta norma es un límite a la potestad sancionadora administrativa en concordancia con el artículo 247 del mismo TUO.

- 6.22** Por su parte el Tribunal Constitucional en la STC recaída en el expediente N° 2192-2004-AA/TC, en su fundamento 3, distingue el principio de legalidad y el de tipicidad expresando lo siguiente “No debe identificarse el principio de legalidad con el principio de tipicidad. El primero, garantizado por el ordinal “d” del inciso 24 del artículo 2 de la Constitución Política del Estado, se satisface cuando se cumple con la previsión de las infracciones y sanciones en la ley. El segundo, en cambio, constituye la precisa definición de la conducta que la ley considera como falta”.
- 6.23** A renglón seguido en el segundo párrafo de su fundamento 5 señala: “El subprincipio de tipicidad o taxatividad constituye una de las manifestaciones o concreciones del principio de legalidad respecto de los límites que se imponen al legislador penal o administrativo, a efectos de que las prohibiciones que definen sanciones, sean estas penales o administrativas, estén redactadas con un nivel de precisión suficiente que permita comprender sin dificultad lo que se está proscribiendo bajo amenaza de sanción en una determinada disposición legal”.
- 6.24** En igual sentido, el máximo intérprete de la Constitución señala “en materia sancionatoria impide que se pueda atribuir la comisión de una falta si ésta no está previamente determinada en la ley, y también prohíbe que se pueda aplicar una sanción si ésta no está también determinada por la ley. Como lo ha expresado este Tribunal (Caso de la Legislación Antiterrorista, Exp. N.° 010-2002-AI/TC), el principio impone tres exigencias: la existencia de una ley (lex scripta), que la ley sea anterior al hecho sancionado (lex previa), y que la ley describa un supuesto de hecho estrictamente determinado (lex certa).” (STC. 2050-2002-AA/TC).
- 6.25** Por su parte, el TUO de la LPAG recoge en el inciso 6 de su artículo 248 el Principio de Concurso de Infracciones, según el cual, cuando una misma conducta califique como más de una infracción se aplicará la sanción prevista para la infracción de mayor gravedad, sin perjuicio que puedan exigirse las demás responsabilidades que establezcan las leyes.
- 6.26** Además, el artículo 48-A del RLGIT, referido al concurso de infracciones, establece que cuando una misma acción u omisión del empleador constituya más de una infracción prevista por dicho reglamento, se aplica la sanción establecida para la infracción de mayor gravedad.

---

<sup>19</sup> Antes el artículo 230 de la Ley 27444, modificado por el artículo 2 del Decreto Legislativo N°1272



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 295-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

- 6.27** Con relación a lo señalado en el numeral i) del punto II de la presente resolución, si bien mediante Resolución de Superintendencia N° 233-2017-SUNAFIL, de fecha 13 de noviembre de 2017, se aprueban los criterios normativos adoptados por el “Grupo de Trabajo de Análisis de Criterios en materia legal aplicables al Sistema Inspectivo”, entre los cuales se encuentra el criterio sobre concurso de infracciones:

TEMA	ACUERDO
Tema N° 01: El concurso de infracciones normativas	El concurso de infracciones será aplicable en el caso de una misma acción u omisión que configure más de una infracción, en cuyo caso se aplica la sanción prevista de mayor gravedad. Si las infracciones son de la misma gravedad se aplicará la misma sanción de mayor cuantía. En caso de tener la misma cuantía, se multará sólo por una.

- 6.28** Dentro de este marco normativo de lo anteriormente señalado, se evidencia que, para la aplicación del principio de concurso de infracciones, se deben cumplir con todos los presupuestos de manera obligatoria con la existencia de una misma acción u omisión que configure más de una infracción. Al respecto, debemos precisar que en el presente caso se le imputa las infracciones por no pagar el íntegro de la remuneración vacacional, de la compensación por tiempo de servicios, de las gratificaciones y de las bonificaciones extraordinarias. Supuestos infractores totalmente independientes y con regulación normativa especial por cada uno de los beneficios laborales, cuya protección de orden legal y reglamentaria protege bienes jurídicos totalmente independientes entre sí, por lo que cada incumplimiento constituye una infracción administrativa por cada una de ellas, no siendo subsumible todas las conductas infractoras descritas dentro de lo reglado en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.
- 6.29** Aunado a ello, también debemos traer a colación que la infracción por el no pago de horas extras necesariamente repercutirá en el cálculo del pago de los otros beneficios laborales, ello no se configura como la tipificación de una sola infracción, por lo que, resulta ilógico el argumento formulado por la impugnante en este extremo, que el pago de horas extras debe ser considerado como una infracción contenida en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.
- 6.30** En virtud a lo anteriormente señalado, se evidencia que la resolución impugnada no ha vulnerado los principios de tipicidad, legalidad y concurso de infracciones, por tratarse de diferentes hechos e independientes entre sí.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 295-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

- 6.31** Por el contrario, se evidencia que durante el procedimiento inspectivo y sancionador, no se ha evidenciado que el Acta de Infracción, la Imputación de Cargos, el Informe Final, la Resolución de Sub Intendencia y la Resolución impugnada, no contienen falta de motivación, y por el contrario han sido emitidos de acuerdo a lo actuado y en aplicación de la LGIT, el RLGIT, el TUO de la LPAG, y en clara observancia de los principios que inspiran el procedimiento administrativo sancionador en materia de fiscalización inspectiva laboral; por lo que tampoco puede ser amparado el recurso de revisión en este extremo.
- 6.32** En consecuencia, se advierte que la resolución impugnada y el procedimiento inspectivo y sancionador se han desarrollado en clara observancia de los principios ordenadores del procedimiento administrativo general y sancionador contenidos en el artículo IV del título preliminar y el artículo 248 del TUO de la LPAG y el artículo 44 de LGIT; por lo que no cabe acoger el recurso de revisión propuesto.

#### **Del Incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento**

- 6.33** La Ley General de Inspección de Trabajo en el artículo 14, establece:

“Las medidas inspectivas de advertencia y requerimiento se reflejarán por escrito en la forma y modelo oficial que se determine reglamentariamente, debiendo notificarse al sujeto inspeccionado a la finalización de las actuaciones de investigación o con posterioridad a las mismas. Cuando el inspector actuante compruebe la existencia de una infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral, requerirá al sujeto responsable de su comisión la adopción, en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas. En particular y en materia de prevención de riesgos laborales, requerirá que se lleven a cabo las modificaciones necesarias en las instalaciones, en el montaje o en los métodos de trabajo para garantizar el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores. Los requerimientos que se practiquen se entienden siempre sin perjuicio de la posible extensión de acta de infracción y de la sanción que, en su caso, pueda imponerse”.

- 6.34** El numeral 2 del artículo 18 del RLGIT, por su parte, indica que “18.2 En los casos de infracciones al ordenamiento jurídico sociolaboral, cualquiera que sea la materia a la que afecten, se requiere al sujeto responsable de su comisión, la adopción en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas”.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 295-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

- 6.35** Al respecto, la medida inspectiva de requerimiento<sup>20</sup> de fecha 14 de octubre de 2019, fue debidamente notificada a la apoderada de la impugnante - Sra. Joshie Giuliana Rodríguez Linares, otorgándole cuatro (04) días hábiles, hasta 21 de enero de 2019, para que cumpla con acreditar con lo solicitado en dicho documento. (Ver 6.14 de la presente resolución).
- 6.36** En la Constancia de Actuaciones Inspectivas de Investigación de fojas 551 del expediente inspectivo, se recibieron documentos presentados por la impugnante, los cuales fueron evaluados en los puntos tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo, octavo y noveno los hechos constatados del Acta de Infracción, que determinaron que no cumplieron con la medida inspectiva de requerimiento.
- 6.37** De lo expuesto, cabe indicar que la inspeccionada estaba en la obligación de acatar la medida inspectiva de requerimiento dispuesta por los Inspectores de Trabajo en el plazo otorgado, en virtud a las infracciones advertidas por los inspectores en base a la Orden de Inspección 927-2019-SUNAFIL/IRE-AQP; por lo que no es posible amparar en este extremo el 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 INFUNDADO el recurso de revisión interpuesto por RUWANA SUR S.A.C, contra la Resolución de Intendencia N° 085-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 28 de junio de 2021, emitida por la Intendencia Regional de Arequipa dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 209-2020-SUNAFIL/IRE-AQP, por los fundamentos expuesto en la presente resolución.

**SEGUNDO.-** CONFIRMAR la Resolución de Intendencia N° 085-2021-SUNAFIL/IRE-AQP en el extremo referente a la sanción impuesta por el incumplimiento a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT y en el extremo referente a la sanción impuesta por incumplimiento en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT.

---

<sup>20</sup> Ver fojas 541 a 545 del expediente inspectivo.



*Tribunal de Fiscalización Laboral*  
*Primera Sala*

**Resolución N° 295-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

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

**CUARTO.-** Notificar la presente resolución a RUWANA SUR S.A.C y a la Intendencia Regional de Arequipa, para sus efectos y fines pertinentes.

**QUINTO.-** Remitir los actuados a la Intendencia Regional de Arequipa.

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

Regístrese y comuníquese

Documento firmado digitalmente  
Luis Erwin Mendoza Legoas  
**Presidente**  
Tribunal de Fiscalización Laboral

Documento firmado digitalmente  
Desirée Bianca Orsini Wisotzki  
**Vocal**  
Tribunal de Fiscalización Laboral

Documento firmado digitalmente  
Luis Gabriel Paredes Morales  
**Vocal Alterno**  
Tribunal de Fiscalización Laboral