



Tribunal de Fiscalización Laboral
Primera Sala

Resolución N° 348-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 158-2018-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE

PROCEDENCIA : INTENDENCIA REGIONAL DE LAMBAYEQUE

IMPUGNANTE : EMPRESA AGRÍCOLA SAN JUAN S.A.

ACTO IMPUGNADO : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 121-2021-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE

MATERIA : - RELACIONES LABORALES
- LABOR INSPECTIVA

Sumilla: Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por la EMPRESA AGRÍCOLA SAN JUAN S.A. en contra de la Resolución de Intendencia N° 121-2021-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE, de fecha 15 de julio de 2021, emitida por la Intendencia Regional de Lambayeque.

Lima, 24 de setiembre de 2021

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por EMPRESA AGRÍCOLA SAN JUAN S.A. (en adelante **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 121-2021-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE, de fecha 15 de julio 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° 929-2018-SUNAFIL/IRE-LAM, 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° 155-2018-SUNAFIL/IRE-LAM (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual, se propuso, entre otras, sanción económica a la impugnante por la comisión de una (01) infracción muy grave a la labor inspectiva y dos (02) infracciones muy graves en materia de relaciones laborales.

1.2 Mediante Imputación de cargos N° 164-2018/SUNAFIL-IRE-LAM/SIAI del 05 de diciembre de 2018, se dio inicio a la etapa instructiva, remitiéndose el Acta de Infracción y

¹ Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Remuneraciones (sub materia: Gratificaciones), Compensación por Tiempo de Servicios (sub materia: Depósito de CTS), y Jornada, Horario de Trabajo y descansos remunerados (sub materia: Vacaciones y Horas Extras).



otorgándose un plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de los descargos, de conformidad con lo señalado en el literal a) del inciso 2 del artículo 52 del Reglamento 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° 033-2019-SUNAFIL/IRE-LAM/SIAI, a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de las conductas infractoras imputadas a la impugnante, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador en su fase sancionadora y procediendo a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución, la cual mediante Resolución de Sub Intendencia N° 091-2019-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE de fecha 30 de mayo de 2019, multó, entre otras, a la impugnante por haber incurrido en la siguiente conducta:

- Una infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales, por no cumplir con el pago de horas extras realizadas en los periodos del 2015, 2016, 2017 y 2018, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, ascendente a S/ 9,337.50.
- Una infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento, de fecha 28 de setiembre de 2018, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, ascendente a S/ 9,337.50.

1.4 Mediante escrito de fecha 18 de julio de 2019, la impugnante interpuso recurso de reconsideración contra la Resolución de Sub Intendencia N° 091-2019-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, señalando que:

Los trabajadores denunciados se encuentran en el régimen especial del sector agrario, por lo que, no cabe realizar el pago de beneficios sociales. En consecuencia, alega que se ha incurrido en una incorrecta tipificación de las infracciones.

De otro lado, a fin de acreditar la existencia de dicho régimen, adjunta, en calidad de nueva prueba, la Declaración Jurada de acogimiento de beneficios tributarios de la Ley de Promoción del Sector Agrario y Agricultura.

1.5 Mediante Resolución de Sub Intendencia N° 490-2020-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, de fecha 21 de julio de 2020, la Sub Intendencia de Resolución de la Intendencia Regional de Lambayeque declaró infundado el recurso impugnatorio de reconsideración, en base al considerando 17 de la citada resolución, cuyo texto versa de la siguiente manera:

“Tales documentos no acreditan la subsanación de las infracciones configuradas, en razón que no se trata de un trabajador sujeto al régimen establecido en la Ley N° 27360, sino comprendido como trabajador sujeto al régimen laboral regulado por el Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral ..., pues de conformidad al principio de primacía de la realidad, la administrada ha venido efectuando el depósito de CTS, de los periodos: 01/11/2014 al 30/04/2015; 01/11/2016 al 30/04/2017, debidamente suscritas por la empleadora y el trabajador”².

² Página 6 de la Resolución de Sub Intendencia N° 490-2020-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, obrante en el reverso del folio 233 del expediente sancionador.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 348-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

1.6 Con fecha 31 de marzo de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 490-2020-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, argumentando lo siguiente:

- i. Se ha incurrido en una motivación aparente del acto.
- ii. Se ha afectado el principio de *non bis in idem*.
- iii. No corresponde realizar el pago de horas extras, puesto que no se ha acreditado los requisitos que admiten dicho proceder.

1.7 Mediante Resolución de Intendencia N° 121-2021-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE, de fecha 15 de julio de 2021³, la Intendencia Regional de Lambayeque declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, confirmando la Resolución de Sub Intendencia N° 490-2020-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, por considerar lo siguiente:

- i. Respecto a la falta de motivación, se expresa que la resolución que finalizó el procedimiento administrativo sancionador ha sido fundamentada de acuerdo a la conducta infractora cometida, la norma vulnerada y la tipificación pertinente. Por ende, dicho acto ha sido emitido de acuerdo a las exigencias de la normativa administrativa vigente.
- ii. Respecto al citado principio administrativo, se ha determinado que “3.20 Al quedar evidenciado que no existe identidad hechos, en consecuencia, la sanción aplicada al administrado por el inferior en grado se encuentra sujeta a ley, por tanto, corresponde confirmar la recurrida en grado”⁴.
- iii. Finalmente, respecto al argumento sobre la improcedencia del pago de horas extras, la resolución impugnada señala que “dicho argumento carece de asidero jurídico, por tanto, dicho incumplimiento no se enmarca dentro de la causal de eximente de responsabilidad alegada (numeral 3.21)”⁵.

1.8 Con fecha 05 de agosto de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Lambayeque el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 121-2021-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE.

³ Notificada a la inspeccionada el 19 de julio de 2021.

⁴ Página 10 de la Resolución de Intendencia N° 121-2021-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE, obrante en el reverso del folio 263 del expediente sancionador.

⁵ Página 11 de la Resolución de Intendencia N° 121-2021-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE, obrante en el folio 264 del expediente sancionador.



- 1.9 La Intendencia Regional de Lambayeque admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorandum N° 662-2021-SUNAFIL/IRE-LAM, recibido el 09 de agosto de 2021 por el Tribunal de Fiscalización Laboral

II. DE LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

- 2.1 Mediante el artículo 1 de la Ley N° 29981⁶, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, **SUNAFIL**), disponiéndose en el artículo 7 de la misma Ley, que para el cumplimiento de sus fines, la SUNAFIL contará dentro de su estructura orgánica con un Tribunal de Fiscalización Laboral.
- 2.2 Asimismo, de conformidad con el artículo 15 de la Ley N° 29981⁷, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo⁸ (en adelante, **LGIT**), el artículo 15 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR⁹, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR¹⁰ (en adelante, **el Reglamento del Tribunal**), el Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio

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° 348-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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 TUO de la LPAG establece que frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede la contradicción en la vía administrativa mediante recursos impugnativos, identificándose dentro de éstos al recurso de revisión, entre otros. A diferencia de los otros recursos establecidos en dicha Ley, para su interposición, el legislador debe de otorgarle esta facultad al administrado mediante un ley o decreto legislativo específico, siéndole aplicable los términos generales para los recursos impugnativos, esto es, que el término de su interposición y el plazo para su resolución -en días hábiles- es de quince (15) y treinta (30) días respectivamente.
- 3.2** Así, el artículo 49 de la LGIT, modificada por el Decreto Legislativo N° 1499, define al recurso de revisión como un recurso administrativo del procedimiento administrativo sancionador con carácter excepcional, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos de que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral, estableciéndose en el artículo 55 del RGLIT, modificado por Decreto Supremo N° 016-2017-TR, que los requisitos de admisibilidad y procedencia se desarrollarían en el Reglamento del Tribunal.
- 3.3** En esa línea argumentativa, el Reglamento del Tribunal define al recurso de revisión como el recurso administrativo destinado a contradecir las resoluciones emitidas en segunda instancia por la Intendencia de Lima Metropolitana y las Intendencias Regionales de Sunafil, así como por las Direcciones de Inspección del Trabajo u órganos que cumplan esta función en las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, señalando de manera expresa que el recurso de revisión sólo procede por las causales taxativamente establecidas como materias impugnables en el artículo 14 de dicha norma, esto es: i) la inaplicación así como la aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral; y, ii) El apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal de Fiscalización Laboral.
- 3.4** Así, el recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema de Inspección del Trabajo que no son de competencia nacional, que sancionan las infracciones calificadas como muy graves en el RGLIT y sus modificatorias; estableciéndose en el artículo 17 del Reglamento del Tribunal que éste se encuentra facultado para rectificar, integrar, excluir e interpretar la resolución emitida por la segunda instancia administrativa, debiendo motivar la realización de cualquiera de las acciones antes descritas.



IV. DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN POR PARTE DE LA EMPRESA AGRÍCOLA SAN JUAN S.A.

- 4.1 De la revisión de los actuados, se ha identificado que la EMPRESA AGRÍCOLA SAN JUAN S.A. presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 121-2021-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE, emitida por la Intendencia Regional de Lambayeque, en la cual se confirmó la sanción impuesta de S/. 24,277.50 (Veinticuatro mil doscientos setenta y siete con 00/100 Soles), por la comisión de, entre otras, dos infracciones tipificadas como MUY GRAVES, previstas en el numeral 46.7 del artículo 46, y el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del día siguiente de la notificación de la citada resolución¹¹.
- 4.2 Así, al haberse identificado que el recurso interpuesto por el solicitante cumple con los requisitos legales previstos en el Reglamento del Tribunal y en las normas antes citadas, corresponde analizar los argumentos planteados por la EMPRESA AGRÍCOLA SAN JUAN S.A.

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

- 5.1 Mediante escrito de fecha 05 de agosto, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 121-2021-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE, señalando los siguientes argumentos:

- De la afectación a la motivación de los actos administrativos

Precisa que no se ha valorado todos los argumentos desplegados en los recursos administrativos, toda vez que no se ha acreditado la prestación efectiva de horas en sobretiempo.

Agrega que, de acuerdo al Reglamento Interno de Trabajo, el artículo 10-A del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 007-2002-TR (en adelante, **TUO de la Ley de Jornada de Trabajo**), y la Casación N° 3759-2015-LA LIBERTAD, corresponde al trabajador la carga de la prueba del trabajo en sobretiempo, por lo que, resulta insuficiente que el trabajador alegue tal afirmación para que obligue a su representada al pago de horas extras.

De esta manera, deduce que la resolución impugnada no ha sido fundamentada de acuerdo a Derecho, por lo que solicita se declare su nulidad.

- De la afectación al principio de razonabilidad y proporcionalidad

Manifiesta que resulta excesiva la imposición de tres (03) multas respecto a un mismo hecho común: el no pago de horas extras.

- De la afectación de los principios administrativos

¹¹ Iniciándose el plazo el 20 de julio de 2021.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 348-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Finalmente, sostiene que se ha vulnerado los principios de concurso de infracciones y *non bis in idem*, dado que el presente procedimiento administrativo sancionador (PAS) ha sido tramitado en función a un solo hecho infractor.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

De la creación de la SUNAFIL y sus competencias

- 6.1** Como se señaló en el punto 2.1 de la presente resolución, mediante Ley N° 29981, promulgada el 15 de enero de 2013, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral¹², entendida como la autoridad central y ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo.¹³
- 6.2** Dentro sus funciones, la SUNAFIL supervisa y fiscaliza el cumplimiento del orden jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo¹⁴ en el ámbito del régimen laboral privado¹⁵ y bajo los alcances de la Ley N° 31131¹⁶ a nivel nacional, en su calidad de autoridad central de inspección del trabajo, disponiéndose para este fin la transferencia de los “órganos, unidades orgánicas y cargos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, referidas a la supervisión y fiscalización del cumplimiento de la normativa sociolaboral”.¹⁷

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

¹³ Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección Del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, Ley N° 29981

Artículo 18. Ente rector

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

¹⁴ Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección Del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, Ley N° 29981

Artículo 1. Creación y finalidad

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

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

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

¹⁷ Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29981



- 6.3** Por ello, el Tribunal de Fiscalización Laboral, en su calidad de última instancia administrativa de la autoridad central de inspección del trabajo, encargada de la supervisión y fiscalización del ordenamiento jurídico sociolaborales, que comprende los derechos laborales, previsionales, de seguridad y salud en el trabajo y todos los que se derivan de la relación laboral. Por tanto, tiene potestad de conocer -a través del recurso extraordinario de revisión- las resoluciones de segunda instancia, emitidas por autoridades del Sistema de Inspección del Trabajo dentro de los procedimientos administrativos sancionadores iniciados como consecuencia de las competencias que la Ley N° 29981 le asigna a la SUNAFIL.
- 6.4** En ese orden de ideas, junto con la creación de la SUNAFIL, la Ley N° 29981 modificó a la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, asignándose a éstos la competencia en la inspección respecto de aquellas microempresas¹⁸ bajo su ámbito de competencia territorial; posteriormente, mediante Ley N° 30814, Ley de fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo, se dispuso que de manera temporal se asignarían éstas competencias y funciones en materia de inspección del trabajo (de los Gobiernos Regionales) por un plazo de ocho (08) años contados a partir de la vigencia de dicha ley¹⁹ a la Sunafil, disponiéndose que en aquellos ámbitos de gobierno regional en donde se haya implementado una Intendencia Regional de la SUNAFIL, esta transferencia se efectuaría a partir de la vigencia de dicha ley y de manera progresiva; debiéndose implementar Intendencias Regionales en aquellos ámbitos en los cuales éstas no se habían implementado hasta el 31 de diciembre de 2020.
- 6.5** Es importante señalar que las Intendencias Regionales a las que la Ley N° 30814 hace mención se encuentran descritas en el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la SUNAFIL²⁰ (y cuya redacción inicial tuvo un desarrollo posterior a través de la modificación del Decreto Supremo N° 009-2013-TR²¹), teniendo éstas la naturaleza de órganos desconcentrados encargados -entre otras funciones- de desarrollar y ejecutar las actuaciones inspectivas de fiscalización que le fueron otorgadas a la SUNAFIL como autoridad central del Sistema de Inspección del Trabajo, entendido éste como un “sistema único, polivalente e integrado en dependencia técnica, orgánica y funcional directa de la Autoridad Central de la Inspección del Trabajo”²².
- 6.6** En este extremo, cabe recordar que los órganos desconcentrados son aquellos “que desarrollan funciones sustantivas para prestar bienes o servicios, y se crean para atender necesidades no cubiertas en el territorio”²³, actuando en representación de la entidad de la cual forman parte, es decir, que la competencia de la SUNAFIL no se pierde o difumina por esta desconcentración, sino que ésta responde a un criterio organizativo, conservando sus competencias como autoridad central²⁴.

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

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

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

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

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

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

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



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 348-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 6.7** Teniéndose establecidos estos alcances, corresponde analizar lo expuesto por la impugnante en el recurso de revisión materia de autos, a la luz de los expedientes administrativos (inspectivo y sancionador) y lo señalado por la Intendencia de Regional de Ancash en la resolución impugnada.
- 6.8** Acorde con la competencia atribuida a este Tribunal respecto de la revisión de las resoluciones emitidas en segunda instancia por las autoridades del Sistema de Inspección del Trabajo a nivel nacional que sancionan las infracciones calificadas como muy graves en el RGLIT y sus modificatorias; estableciéndose en el artículo 17 del Reglamento del Tribunal que éste se encuentra facultado para rectificar, integrar, excluir e interpretar la resolución emitida por la segunda instancia administrativa, debiendo motivar la realización de cualquiera de las acciones antes descrita.
- 6.9** En el caso de la EMPRESA AGRÍCOLA SAN JUAN S.A., las instancias inferiores le han impuesto una multa total de S/. 24,277.50 (Veinticuatro mil doscientos setenta y siete con 50/100 soles), por la comisión de una (01) infracción grave en materia de relaciones laborales, una (01) infracción muy grave en materia de relaciones laborales, y una (01) infracción muy grave en materia de labor inspectiva, conforme se muestran a continuación:

Tabla N°1: Cuadro de infracciones determinadas en el PAS

N°	Conducta	Norma Infringida	Tipificación	Calificación	Número de trabajadores afectados	Propuesta de monto de multa
1	No pagar la Compensación por Tiempo de Servicios, correspondiente al periodo del 01 de enero del 2015 al 21 de julio de 2018.	Artículo 2 y 3 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado mediante Decreto Supremo N° 001-97-TR.	Numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT	Grave	01	S/ 5,602.50 (1.35 UIT ²⁵)

²⁵ UIT 2018: S/ 4,150.00



N°	Conducta	Norma Infringida	Tipificación	Calificación	Número de trabajadores afectados	Propuesta de monto de multa
2	El incumplimiento de pagar las horas extras realizadas durante los periodos 2015, 2016, 2017 y 2018.	Artículo 10 del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo.	Numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT	Muy Grave	01	S/ 9,337.50 (2.25 UIT)
3	Relativa al incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento del 28 de setiembre de 2018.	Literal c) del artículo 9 de la LGIT, y el numeral 3 del artículo 20 del RLGIT.	Numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT	Muy grave	01	S/ 9,337.50 (2.25 UIT)
MONTO TOTAL DE LA MULTA (S/):						24,277.50

Elaboración: Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL)

6.10 En consecuencia, esta Sala se pronunciará sobre el extremo referido a las infracciones calificadas como muy graves, a fin de determinar si la impugnante se encontraba obligada a cumplir con lo requerido.

De la infracción relativa por el incumplimiento del pago de horas extras

6.11 En concordancia con el desarrollo de los fundamentos 13 y siguientes de la sentencia recaída en el Exp. N° 4635-2004-AA/TC, el Tribunal Constitucional ha dispuesto que los alcances referidos a la jornada de trabajo, el horario y el trabajo en sobretiempo deben entenderse de conformidad con lo dispuesto por el artículo 2 del Convenio N° 1 de la OIT²⁶, el artículo 25 de la Constitución Política del Perú²⁷, los precedentes vinculantes que sobre el particular emita el Tribunal Constitucional y la norma especial sobre la materia.

²⁶“C001 - Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (número 1), ratificado por Perú el 8.11.1945

Artículo 2

En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, salvo las excepciones previstas a continuación:

(a) las disposiciones del presente Convenio no son aplicables a las personas que ocupen un puesto de inspección o de dirección o un puesto de confianza;

(...)

(c) cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá sobrepasar de ocho horas al día, y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un período de tres semanas, o un período más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana.”

²⁷ “Constitución Política de 1993.

Artículo 25°.- La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 348-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 6.12** En dicho contexto, según el fundamento 15 de la sentencia citada, “las jornadas de trabajo de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho semanales son prescritas como máximas en cuanto a su duración”.
- 6.13** Asimismo, debemos indicar que el artículo 10 del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, prescribe que “el tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal se considera sobretiempo y se abona con un recargo a convenir, que para las dos primeras horas no podrá ser inferior al veinticinco por ciento (25%) por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente y treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes”.
- 6.14** Por tanto, como puede desprenderse de la norma antes citada, bastará que el inspector corrobore la existencia de tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal para que la misma sea considerada como en sobretiempo y se requiera que se abone, con un recargo, conforme lo establece la norma de la materia.
- 6.15** En el caso *sub examine*, a través de la aplicación del principio de primacía de la realidad²⁸, mediante el cual se impone que, ante discrepancia entre la documentación formal y lo realmente constatado, se privilegiará esta última, el inspector comprobó que el trabajador Emanuel Augusto Villena Pizarro realizaba marcaciones al momento del horario de ingreso y salida del centro de trabajo²⁹.
- 6.16** Asimismo, se evidenció que la impugnante ejecutó descuentos en la remuneración del trabajador ante la existencia de tardanzas injustificadas³⁰.
- 6.17** En tal sentido, de acuerdo al numeral 4.9 de los hechos constatados del Acta de Infracción, se determinó que el citado servidor no reunía las condiciones de uno de confianza exento de control de tiempo de trabajo³¹, tal como lo sostuvo originalmente la impugnante en el procedimiento de inspección, resultándole aplicable la jornada máxima de trabajo que franquea la Ley.

Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio.”

²⁸ Cfr. Numeral 2 del artículo 2 del LGIT.

²⁹ Fojas 89 al 101 del expediente de inspección.

³⁰ Fojas 74 al 76 del expediente de inspección.

³¹ De acuerdo al artículo 11 del Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 008-2002-TR, no se encuentran comprendidos en la jornada máxima los trabajadores de confianza, (...) exceptuándose de lo previsto en este artículo, a los trabajadores de confianza sujetos a un control efectivo del tiempo de trabajo.”



- 6.18** Siguiendo a lo verificado en el Acta de Infracción³², se observa que, del control de asistencia del trabajador para los periodos 2015 al 2018, la impugnante ha incumplido con el pago de horas extras, lo que configura la infracción tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT.
- 6.19** La impugnante afirma que no se ha acreditado la prestación efectiva de horas extras, aunado a que, de acuerdo al TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, y la Casación N° 3759-2015-LA LIBERTAD, corresponde al trabajador la obligación de probar tal sobretiempo. En base a ello, sustenta la nulidad de la resolución impugnante.
- 6.20** Al respecto, se debe precisar que, conforme a los considerandos antes expuestos, la existencia de trabajo en sobretiempo ha sido debidamente acreditada por parte del inspector, subsistiendo así el incumplimiento de compensar económicamente al trabajador, con arreglo a las pautas recogidas en el TUO de la Ley de Jornada de Trabajo.
- 6.21** En base a ello, no cabe acoger este extremo del recurso de revisión.

Respecto del incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento

- 6.22** En el ejercicio de la labor inspectiva, los inspectores de trabajo se encuentran facultados a realizar sus labores orientadas a la vigilancia y exigencia del cumplimiento del ordenamiento sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, entre las que se encuentra la emisión de medidas inspectivas de requerimiento.
- 6.23** Al respecto, el artículo 14 de la LGIT, establece que “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”³³.
- 6.24** En similar sentido, el artículo 17 del RLGIT, establece en su numeral 17.2 que, si en el desarrollo de las actuaciones de investigación o comprobatorias se advierte la comisión de infracciones, los inspectores del trabajo pueden emitir medidas de advertencia o requerimientos con el fin de garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización³⁴.
- 6.25** En consecuencia, la naturaleza jurídica de la medida inspectiva de requerimiento es la de ser una medida correctiva que tiene como objeto revertir los efectos de la ilegalidad de la conducta cometida por el inspeccionado de manera previa al inicio del procedimiento sancionador.
- 6.26** En este caso, el inspector emitió la medida de requerimiento del 28 de setiembre de 2018³⁵, con la finalidad que la impugnante cumpliera con acreditar el pago de la compensación por tiempo de servicios de acuerdo al recalcule realizado ante la existencia de horas extras, así como el abono de este último concepto, a favor del señor Emanuel Augusto Villena Pizarro, por los periodos laborales de enero de 2015 a julio de 2018. Para el cumplimiento de la misma, otorgó un plazo de tres (03) días hábiles, bajo apercibimiento de multa por infracción a la labor inspectiva, en caso de incumplimiento.

³² Numeral 4.10.

³³ El subrayado no es del original.

³⁴ El subrayado no es del original.

³⁵ Fojas 102 al 104 del expediente de inspección.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 348-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 6.27** Corresponde precisar que lo requerido se ajusta a la obligación de la impugnante en realizar el pago de horas efectuadas en sobretiempo, de acuerdo al análisis efectuado en los considerandos 6.15 al 6.17 de la presente resolución, siendo, además, un concepto remunerativo para todo tipo de cálculo de beneficios sociales³⁶, lo que incluye - naturalmente- la compensación por tiempo de servicios, por lo que es conforme al principio de legalidad.
- 6.28** Sin embargo, conforme se encuentra constatado en el Acta de Infracción³⁷, la impugnante incumplió con el requerimiento, lo que determina la existencia de responsabilidad de la conducta infractora prevista en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

Respecto del principio de concurso de infracciones

La recurrente ha invocado la aplicación del principio de concurso de infracciones, por lo que - a su criterio- únicamente corresponde determinar la infracción por no haber realizado el pago de horas extras.

- 6.29** Debemos precisar que el presente principio rector se encuentra recogido en el numeral 6 del artículo 248 del TUO de la LPAG, establece que 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.
- 6.30** En igual sentido, mediante Resolución de Superintendencia N° 233-2017-SUNAFIL del 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”, se ha establecido, como criterio interpretativo para los órganos resolutivos del sistema inspectivo, lo siguiente “El concurso de infracciones será aplicable en caso que una misma acción u omisión 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 sanción de mayor cuantía. En caso de tener la misma cuantía, se multará solo por una” (énfasis añadido).

³⁶ “Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado mediante Decreto Supremo N° 001-97-TR

Artículo 16.- Se considera remuneración regular aquella percibida habitualmente por el trabajador, aun cuando sus montos puedan variar en razón de incrementos u otros motivos”.

³⁷ Foja 118 del expediente de inspección.



- 6.31** Conforme a ello, se analizará si, en efecto, la infracción por no cumplir con el requerimiento del 29 de setiembre de 2018 se subsume a las de relaciones laborales³⁸, cuyos incumplimientos han sido imputados a la impugnante en el PAS.
- 6.32** Con relación al fundamento de la presente infracción, se debe indicar que de acuerdo al numeral 5.3 del inciso 5 del artículo 5° del LGIT³⁹, las medidas de requerimiento obligan al sujeto inspeccionado en adoptar -dentro de un plazo determinado- las medidas correspondientes a fin de otorgar cumplimiento a la normativa del ordenamiento sociolaboral.
- 6.33** En otras palabras, la medida inspectiva persigue la subordinación legalmente justificada de los administrados, a fin de garantizar la eficacia de la actividad de inspección, y lograr con ello la promoción del cumplimiento de sus obligaciones fiscalizables.
- 6.34** En ese orden de ideas, existe una notable diferencia en los fundamentos que tutela las medidas de requerimiento, respecto a las obligaciones en materia laboral que pretende tutelar, dado que, en la primera, se garantiza exclusivamente la eficacia de la inspección dentro del marco de promoción de las obligaciones laborales. En cambio, las infracciones en materia de relaciones laborales, se avoca al reconocimiento de diversos derechos sociolaborales en beneficio del trabajador, independientemente del plano de la actividad inspectiva.
- 6.35** Por estas razones, a opinión de esta Sala, el PAS ha determinado la existencia de ilícitos diferentes, no siendo posible subsumir la infracción en materia de labor inspectiva frente a las demás detectadas.
- 6.36** En consecuencia, no cabe acoger este extremo del recurso de revisión.

Del principio del *non bis in idem*

- 6.37** Debemos precisar que el principio de *non bis in idem* se encuentra regulado en el numeral 11 del artículo 248° del TUO de la LPAG, mediante la cual el Estado se encuentra impedido de imponer sucesiva o simultáneamente una pena y una sanción administrativa por el mismo hecho en los casos que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento.
- 6.38** Por su parte, el máximo intérprete de la constitución, en las sentencias recaídas en los Expedientes N° 02704-2012-PHC/TC⁴⁰ y N° 2050-2002-AA/TC⁴¹, remarca la triple identidad en que se sustenta este principio, que, en su aspecto material, no permite que el administrado sea sancionado dos veces por un mismo hecho y procesalmente no es permisible que nadie sea juzgado dos veces por un mismo hecho.

³⁸ Ver Cuadro Único de la presente resolución.

³⁹ LGIT

Artículo 5.- Facultades inspectivas

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

5. Adoptar, en su caso, una vez finalizadas las diligencias inspectivas, cualesquiera de las siguientes medidas: (...)

5.3 Requerir al sujeto responsable para que, en un plazo determinado, adopte medidas en orden al cumplimiento de la normativa

del orden sociolaboral, incluso con su justificación ante el inspector que ha realizado el requerimiento.

⁴⁰ Fund. Jur. N° 3.3.

⁴¹ Fund. Jur. N° 19.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 348-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

6.39 De manera explicativa, según Morón Urbina⁴², los presupuestos de operatividad de este principio rector se encuentran supeditado a los siguientes elementos:

- a. Identidad Subjetiva.- Para que se configure este presupuesto el administrado debe ser el mismo en ambos procedimientos.
- b. Identidad Objetiva.- Los hechos constitutivos de la infracción deben ser los mismos en ambos procedimientos.
- c. Identidad causal o de fundamento.- Identidad entre los bienes jurídicos protegidos y los intereses tutelados por las distintas normas sancionadoras”.

6.40 Conforme a ello, como ha sido sentado en el considerando 6.35 de la presente resolución, la infracciones en materia de labor inspectiva y de relaciones laborales cuentan con fundamentos diferentes, por lo que no cabe aplicar el citado principio rector de la facultad sancionadora del Estado.

6.41 En consecuencia, no cabe acoger este extremo del recurso de revisión.

Del principio de razonabilidad en el cálculo de la multa

6.42 Debido a que la impugnante ha invocado el principio de razonabilidad, esta Sala considera apropiado verificar si la sanción obtenida por las instancias inferiores se constriñe al citado principio rector.

6.43 Sobre el particular, el principio de razonabilidad⁴³ es consustancial al Estado Social y Democrático de Derecho, y resulta una exigencia en todas las actuaciones que desempeña la Administración Pública.

6.44 En esa línea, López González, expresa lo siguiente⁴⁴:

“En la tensión permanente entre Poder y Libertad que protagoniza el desenvolvimiento del Derecho Público y por ello también el del Derecho Administrativo, el Estado de Derecho a través de la consagración que formula el

⁴² Morón Urbina, Juan Carlos. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Novena Edición. Lima: Gaceta Jurídica S.A. 2011, pp.729-730.

⁴³ En términos generales, existe una similitud entre los principios de razonabilidad y proporcionalidad, de tal manera que una decisión que se adopta en el marco de convergencia de dos principios constitucionales, cuando no respeta el principio de proporcionalidad, no será razonable. En este sentido, el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad. Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 2192-2004-AI/TC. Fundamento jurídico 15.

⁴⁴ López González, José Ignacio. El principio general de proporcionalidad en derecho administrativo, Universidad de Sevilla, 1998, pág. 108.



principio de legalidad y de la garantía y protección de los derechos fundamentales, exige un uso jurídico proporcionado del poder, a fin de satisfacer los intereses generales con la menos e indispensable restricción de las libertades” (énfasis añadido)⁴⁵.

6.45 De ahí que el principio de razonabilidad fue concebido más bien como un mecanismo destinado a controlar el ejercicio de potestades públicas al momento de imponer obligaciones a los particulares, en virtud de una causa justificada, y solamente en la medida necesaria para obtener el fin que justifica dicha causa⁴⁶.

6.46 De acuerdo a lo expuesto, y conforme a las atribuciones que orientan a este Tribunal respecto a las infracciones calificadas como muy graves, se observa la imposición de dos (02) multas administrativas en base a la siguiente falta:

Cuadro N°2: Multas impuestas en el PAS

N°	Conducta infractora	Calificación de la falta	N° de trabajadores afectados	Multa impuesta
1	No cumplir con el pago de horas extras.	Muy Grave	01	S/ 9,337.50 (2.25 UIT)
2	No cumplir con la medida de requerimiento.	Muy Grave	01	S/ 9,337.50 (2.25 UIT)

Elaboración: TFL

6.47 Ahora bien, se debe señalar que las multas impuestas han sido determinadas, conforme al cuadro de sanciones establecidos en el numeral 48.1 del artículo 48° del RLGIT⁴⁷, cuyo tenor ha sido diseñado en función a la dimensión del infractor (microempresa, pequeña empresa y no MYPE), la gravedad de la falta y el número de trabajadores afectados⁴⁸.

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

Figura Única: Cuadro de infracciones del RLGIT

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

⁴⁵ El subrayado no es del original.

⁴⁶ Aldunate Lizana, Eduardo. Acerca de la vinculación de los poderes públicos a los derechos fundamentales en Chile, 2008, pág. 264.

⁴⁷ Vigente al momento de evidenciarse la comisión de las infracciones. Actualmente el cuadro de infracciones ha sido modificado por el Decreto Supremo N° 008-2020-TR.

⁴⁸ En el presente procedimiento administrativo sancionador, se ha considerado cuarenta y un (41) trabajadores como afectados (foja 03 del expediente de inspección).



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 348-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 6.49** Conforme se advierte del presente cuadro, se ha observado el principio de razonabilidad al momento de imponer la presente multa administrativa.
- 6.50** En base de lo expuesto, la emisión de la multa obedece de manera estricta a los parámetros legalmente establecidos por el ordenamiento de inspección de trabajo, siendo la medida punible más idónea y de menor afectación para la conducta verificada en autos y de acuerdo a la dimensión empresarial de la impugnante.
- 6.51** Por consiguiente, corresponde a la impugnante asumir la sanción económica impuesta, por lo que no cabe acoger este extremo del recurso de revisión.

POR TANTO

Por las consideraciones expuestas y de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29981 – Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, la Ley N° 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, el Reglamento de Organización y Funciones de la Sunafil, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR y el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR;

SE RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar INFUNDADO el recurso de revisión interpuesto por la EMPRESA AGRÍCOLA SAN JUAN S.A., en contra de la Resolución de Intendencia N° 121-2021-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE, de fecha 15 de julio de 2021, emitida por la Intendencia Regional de Lambayeque dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 158-2018-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

SEGUNDO.- CONFIRMAR la Resolución de Intendencia N° 121-2021-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE, en los extremos referentes a las sanciones impuestas por no cumplir con el pago de horas extras, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT y por el incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento, de fecha 28 de setiembre de 2018, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

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

CUARTO.- Notificar la presente resolución a EMPRESA AGRÍCOLA SAN JUAN S.A. y a la Intendencia Regional de Lambayeque, para sus efectos y fines pertinentes.



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

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

Regístrese y comuníquese

Documento Firmado Digitalmente
Luis Erwin Mendoza Legoas
Presidente
Tribunal de Fiscalización Laboral

Documento Firmado Digitalmente
Desirée Bianca Orsini Wisotzki
Vocal
Tribunal de Fiscalización Laboral

Documento Firmado Digitalmente
Luz Imelda Pacheco Zerga
Vocal
Tribunal de Fiscalización Laboral

LPDERECHO.PE