



Firmado digitalmente por :
MENDOZA LEGOAS Luis Erwin FAU
20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 13.10.2021 10:30:30-0500



Firmado digitalmente por :
PACHECO ZERGA Luz Imelda FAU 20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 13.10.2021 20:28:36-0500



Firmado digitalmente por :
PAREDES MORALES Luis Gabriel FAU
20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 18.10.2021 11:51:38-0500

Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 401-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR	:	085-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIAI
PROCEDENCIA	:	INTENDENCIA REGIONAL DE CAJAMARCA
IMPUGNANTE	:	ASOCIACIÓN FONDO SOCIAL LA GRANJA
ACTO IMPUGNADO	:	RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 102-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ
MATERIA	:	LABOR INSPECTIVA

Sumilla: Se declara **FUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por **ASOCIACIÓN FONDO SOCIAL LA GRANJA** en contra de la Resolución de Intendencia N° 102-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, de fecha 21 de julio de 2021, emitida por la Intendencia Regional de Cajamarca.

Lima, 12 de octubre de 2021

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por **ASOCIACIÓN FONDO SOCIAL LA GRANJA** (en adelante **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 102-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, de fecha 21 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° 168-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, 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° 086-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de dos (02) infracciones muy graves a la normativa sociolaboral, y una (1) infracción muy grave a la labor inspectiva.

1.2 Mediante Imputación de cargos N° 092-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIAI del 15 de marzo de 2021, notificada el 17 de marzo de 2021, se dio inicio a la etapa instructiva, remitiéndose el Acta de Infracción y otorgándose un plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación

¹ Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Formalidades de la planilla, Discriminación en el Trabajo (Cuadro de categorías y funciones y/o política salarial, Deber de informar sobre la política salarial o remunerativa implementada).



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° 122-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIAI, a través del cual llega a la conclusión de que se ha determinado la existencia de las conductas infractoras imputadas a la impugnante, recomendando continuar con el procedimiento administrativo 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° 197-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIRE de fecha 18 de mayo de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/ 23,100.00 por haber incurrido en:

- Una infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento, de fecha 15 de febrero de 2021, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

1.4 Con fecha 11 de junio de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 197-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIRE, argumentando lo siguiente:

- Que el FSLG acreditó debidamente la modificación de la planilla electrónica, con el CIR del T-Registro y cargo de la entrega a los trabajadores; ello sustentado mediante Acta de Infracción N° 103-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ; en la cual la autoridad inspectiva confirma que en el plazo otorgado, el FSLG presentó las constancias de actualización de los datos de los trabajadores del T-Registro, con las que acredita la subsanación de la infracción detectada en materia de formalidad de la planilla, reafirmando que la autoridad inspectiva dio por debidamente presentada y sustentada la infracción.
- Asimismo, el FSLG cumplió oportunamente con la medida inspectiva del requerimiento realizado en fecha 15 de febrero de 2021; ya que, tanto la Política Salarial, como el cuadro el Cuadro de Categoría de Funciones, fueron aprobados de manera virtual por parte del Consejo Directivo en fecha 05 de marzo del presente año, ratificándose, es decir confirmando esta decisión, en sesión de CD de fecha 16 de marzo de 2020, mediante ACUERDO 08-2021/05.
- El actuar del FSLG en todo momento ha sido propositivo y con tal disposición de cumplir con los requerimientos solicitados en el marco de la Orden de Inspección N° 0000001225-2020-SUNAFIL/IRE-CAJ, Orden de Inspección N° 00000000168-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ y en la Imputación de Cargos N° 92-2021- SUNAFIL/IRE-CAJ/SIAI; requerimientos que fueron presentados dentro de los plazos estipulados por la autoridad, además cabe precisar que ningún trabajador en ningún momento se ha visto afectado, puesto que la documentación presentada fue previamente aprobada por el CD del FSLG.

1.5 Mediante Resolución de Intendencia N° 102-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, de fecha 21 de julio de 2021², la Intendencia Regional de Cajamarca declaró infundado el recurso de apelación

² Notificada a la inspeccionada el 23 de julio de 2021.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 401-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

interpuesto por la impugnante, confirmando la Resolución de Sub Intendencia N° 197-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIRE, por considerar que:

- Que, el documento “Política Salarial”, con código FSLG- POL/SIG-02.01; contiene como Anexo 1, el cuadro de categorías y funciones del FSLG, en el numeral 5, sub numeral 5.1, establece que es responsabilidad del Consejo Directivo del FSLG: “Aprobar y autorizar la implementación de la presente política, así como futuras modificaciones”. Sin embargo, se observa que quien aprobó dicha política con fecha 04 de marzo de 2021, fue el Señor Núñez Becerra Dany Daniel, en su calidad de Gerente General, inobservando la obligación contenida en su propia Política Salarial respecto a su aprobación, siendo que dicha facultad la tiene únicamente el Consejo Directivo.
 - Asimismo, la inspeccionada señala que el Consejo Directivo habría cumplido con aprobar la Política Salarial, con fecha 5 de marzo del 2021, a través de medios virtuales tales como correo electrónico y/o llamadas telefónicas, sin embargo en el expediente sancionador, solo se verifica que existe un correo electrónico enviado por el Gerente General supuestamente al Consejo Directivo y de los demás correos ofrecidos se verifica la conformidad de solo un miembro del Consejo Directivo, que es el señor Mario Bringas, con fecha 05 de marzo del 2021, no existiendo medio probatorio de los demás miembros del CD, por lo que se considera con fecha de subsanación la del “Acta de Sesión Extraordinaria De Consejo Directivo Del Fondo Social La Granja” de fecha 16 de marzo de 2021, siendo posible determinar la subsanación de la “Aprobación de la Política Salarial” ya que los miembros del Consejo Directivo si cumplieron con firmar dicho documento.
 - Por lo tanto, la inspeccionada no cumplió con la medida inspectiva de requerimiento, notificada con fecha 15 de febrero de 2021, para lo cual se le otorgo como plazo 15 días hábiles y ante su incumplimiento incurre en una infracción muy grave a labor inspectiva, por lo que la Intendencia Regional considera se encuentra debidamente motivada lo resuelto por la primera instancia.
- 1.6** Con fecha 16 de agosto de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Cajamarca el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 102-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ.
- 1.7** La Intendencia Regional de Cajamarca admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorándum N° 426-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, recibido el 18 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° 29981³, 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° 29981⁴, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo⁵ (en adelante, **LGIT**), el artículo 15 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR⁶, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR⁷ (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,

³ "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."

⁴"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.

(...)"

⁵ "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."

⁶"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."

⁷"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° 401-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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 ASOCIACIÓN FONDO SOCIAL LA GRANJA

- 4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que la ASOCIACIÓN FONDO SOCIAL LA GRANJA presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 102-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, emitida por la Intendencia Regional de Cajamarca, en la cual se confirmó la sanción impuesta de S/ 23,100.00 por la comisión de la infracción tipificada como MUY



GRAVE, prevista en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del día siguiente de la notificación de la citada resolución⁸.

- 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 ASOCIACIÓN FONDO SOCIAL LA GRANJA.

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 16 de agosto de 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 102-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, solicitando la nulidad o en su defecto sea revocada, señalando que:

- Que, el FSLG cumplió oportunamente con la medida inspectiva del requerimiento realizado en fecha 15 de febrero de 2021, sin realizar obstrucción alguna a la autoridad, y sin perjudicar a ningún trabajador; por lo que no se les debería imputar una infracción muy grave por un hecho que no fue cometido por el FSLG.
- Con fecha 09 de marzo de 2021, la autoridad emite el Acta de Infracción N° 103-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, mediante la cual, en el punto 4.11 de la misma, la autoridad confirma que, en el plazo otorgado, el FSLG presentó las constancias de actualización de los datos de los trabajadores del T-Registro, con las que acredita la subsanación de la infracción detectada en materia de formalidad de la planilla; ya que se consignaron los datos reales o similares, debidamente sustentados, en cuanto a los cargos de los trabajadores (debido a que el aplicativo en línea no contiene los nombres exactos de los cargos). Esto reafirma que la autoridad inspectiva dio por debidamente presentada y sustentada la infracción.
- Por otro lado, en el supuesto negado en el cual sea cierto que la Política Salarial no cuente con la aprobación de todo el Consejo Directivo, ello no implicaría que se haya incumplido con la medida inspectiva de requerimiento, pues FSLG cumplió con presentar la documentación solicitada dentro del plazo otorgado. Por el contrario, ello implicaría un simple incumplimiento formal del documento, pero de ninguna manera una obstrucción a la labor inspectiva, como ha señalado erróneamente la IRE CAJ.
- Finalmente, si bien la autoridad indica que la Política Salarial y Cuadro de Categorías y Funciones tendría una falta formalidad de aprobación por parte del CD del FSLG; ello no implica que el FSLG no cuente con la Política Salarial y Cuadro de Categorías y Funciones, tal como pretende señalar la Autoridad Instructora.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Sobre la medida inspectiva de requerimiento

- 6.1** En el ejercicio de la labor inspectiva, los inspectores de trabajo se encuentran facultados a realizar sus labores orientadas a la vigilancia y exigencia del cumplimiento del ordenamiento sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, por lo que, pueden adoptar acciones orientadas a ello, entre las que se encuentra la emisión de medidas inspectivas de requerimiento.

⁸ Iniciándose el plazo el 26 de julio de 2021.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 401-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

6.2 El artículo 14 de la LGIT establece lo siguiente, respecto de las medidas de requerimiento:

“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” (énfasis añadido).

6.3 Por ello, la LGIT señala que la emisión de medidas de requerimiento constituye una potestad de los inspectores de trabajo⁹, con la finalidad de garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización¹⁰ en aquellos supuestos en los que la autoridad determine que la vulneración o infracción del ordenamiento jurídico es subsanable dentro

⁹ 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:

(...)

5.3 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.”

¹⁰ RLGIT, “Artículo 17.- Finalización de las actuaciones inspectivas

(...)

17.2 Si en el desarrollo de las actuaciones de investigación o comprobatorias se advierte la comisión de infracciones, los inspectores del trabajo emiten medidas de advertencia, requerimiento, cierre temporal del área de una unidad económica o de una unidad económica, paralización o prohibición de trabajos o tareas, según corresponda, a fin de garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización. La autoridad competente puede ordenar su seguimiento o control, mediante visita de inspección, comparecencia o comprobación de datos, para la verificación de su cumplimiento.

Transcurrido el plazo otorgado para que el sujeto inspeccionado subsane las infracciones sin que éste las haya subsanado, se extiende el acta de infracción correspondiente, dando fin a la etapa de fiscalización.

El acta de infracción hace las veces del informe al que aluden los dos últimos párrafos del artículo 13 de la Ley, debiendo contener como mínimo la información a que se refiere el artículo 54.



de un plazo razonable¹¹, calificándose como una infracción a la labor inspectiva el incumplimiento del mandato dictado por el inspector¹².

6.4 Es decir, 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 sancionador¹³.

6.5 En el caso materia de autos, con fecha 15 de febrero de 2021 el inspector comisionado emitió medida inspectiva de requerimiento¹⁴, requiriendo a la impugnante cumpla con acreditar: i) La modificación de la planilla electrónica, con el CIR del T-Registro y cargo de entrega a los trabajadores; ii) La elaboración del cuadro de categorías y funciones a que se refiere el artículo 2 de la Ley 30709 y su reglamento; iii) La elaboración de una política salarial o remunerativa que fije las remuneraciones de sus trabajadores según sus categorías y los requisitos para la percepción de la remuneración o beneficios de cualquier otra índole y determinar sus montos, de acuerdo a lo establecido en la Ley 30709 y su reglamento, y su puesta en conocimiento de los trabajadores. Para dicho efecto, se otorgó el plazo máximo de quince (15) días hábiles para su cumplimiento, bajo apercibimiento de infracción a la labor inspectiva por incumplimiento de la medida de requerimiento.

6.6 Asimismo, a folios 32 del expediente inspectivo corre el escrito que tiene por sumilla “Medida de requerimiento”, con el cual la impugnante señala dar cumplimiento a la medida inspectiva de requerimiento, en los siguientes términos:

- “En calidad de Anexo 1, el informe del especialista contable del FSLG mediante el cual sustenta la modificación de la planilla electrónica y remuneración básica, con el CIR del T-Registro y cargo de entrega a los trabajadores, conforme a lo precisado en el hecho 1 de la comunicación remitida. Cabe señalar que, para asigna los puestos de trabajo, se realizó una comparación con los cargos ya existentes en el sistema, puesto que, no se encontraron los nombres exactos.
- ii) En calidad de anexo 2 el cuadro de categorías y funciones del FSLG.

¹¹ La entonces vigente “Directiva N° 001-2016-SUNAFIL/INII – Reglas generales para el ejercicio de la función inspectiva”, aprobada por Resolución de Superintendencia N° 039-2016-SUNAFIL establecía lo siguiente: Finalización de las Actuaciones Inspectivas

(...)

7.7.2 Medidas Inspectivas

(...)

7.7.2.7 En caso se verifiquen infracciones insubsanables no se emitirá medida inspectiva de requerimiento, debiendo dejar constancia del carácter insubsanable de la infracción en la respectiva constancia de actuaciones inspectivas y anexos. La calificación de un incumplimiento como insubsanable debe ser notificada al sujeto inspeccionado durante las actuaciones inspectivas de investigación y deben estar sustentadas en la imposibilidad de revertir los efectos del incumplimiento normativo o de la afectación del derecho, sustento que también debe ser consignado en el Acta de Infracción.

La directiva actual (Directiva N° 001-2020-SUNAFIL/INII, aprobada por Resolución de Superintendencia N° 031-2020-SUNAFIL) consigna los mismos alcances en el numeral 7.14.8”

¹² LGIT, “Artículo 36.- Infracciones a la labor inspectiva

Son infracciones a la labor inspectiva las acciones u omisiones de los sujetos obligados, sus representantes, personas dependientes o de su ámbito organizativo, sean o no trabajadores, contrarias al deber de colaboración por parte de los sujetos inspeccionados por los Supervisores-Inspectores, Inspectores del Trabajo o Inspectores Auxiliares, establecidas en la presente Ley y su Reglamento.

(...)”

¹³ Tal y como se señaló en el considerando 6.7 de la Resolución N° 018-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, del 08 de junio de 2021, recaída en el Expediente N° 1098-2016-SUNAFIL/ILM/SIRE4

¹⁴ Véase folio 26 a 27 del expediente inspectivo.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 401-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

iii) En calidad de anexo 3 la política salarial del FSLG, mediante la cual se fija las remuneraciones de los trabajadores de la entidad según sus categorías y requisitos para la percepción de remuneración o beneficios de cualquier otra índole; la cual se encuentra sustentada por el Informe N° 215-2021-CP-SM-ESCALASALARIAL. Asimismo, adjuntamos los cargos de recepción de los trabajadores de la política en mención”.

6.7 Cabe señalar, que se verifica que con fecha 08 de marzo de 2021 a horas 16:52, la impugnante remitió correo electrónico al inspector comisionado, adjuntando la misma documentación referida en el punto anterior. Teniendo como fecha de confirmación por parte del comisionado, el día 09 de marzo de 2021.

6.8 En dicho contexto, del acta de infracción se verifica que el inspector comisionado señaló:

“4.11. En el plazo otorgado en la medida inspectiva de requerimiento, el sujeto inspeccionado presentó las constancias de actualización o modificación de datos del trabajador del T-Registro, con las que acredita la subsanación de la infracción detectada en materia de formalidades de la planilla, pues, ha consignado los datos reales (o similares en cuanto a los cargos, debido a que el aplicativo no contiene los nombres exactos de los cargos) de los trabajadores comprendidos. Por lo que, se tiene por subsanada la referida infracción.

4.12. En el mismo plazo, el sujeto inspeccionado presentó del documento denominado: “Política Salarial”, con código FSLGPOL/SIG-02.01; la cual contiene, como Anexo 1, el cuadro de categorías y funciones del Fondo Social La Granja. El numeral 5, sub numeral 5.1, del dicho documento establece que es responsabilidad del Consejo Directivo del FSLG: “Aprobar y autorizar la implementación de la presente política, así como futuras modificaciones”. Sin embargo, en el rubro “Autorizaciones” del mismo se observa que fue el Gerente General el que, con fecha 04 de marzo de 2021, aprobó la referida política. En tal sentido, el documento presentado no cumple el estándar establecido por el mismo sujeto inspeccionado, en cuanto a su aprobación. Pues, además, Manual de Organización y Funciones de la Asociación Civil Fondo Social La Granja establece que es el Consejo Directivo tiene como una de sus atribuciones: “Formular, aprobar o modificar las directivas y/o reglamento interno del FSLG, para el uso y disposición de los recursos del Fondo”. Por lo tanto, no se acredita la subsanación de las infracciones detectadas en materia de cuadro de categorías y funciones y política salarial.

4.13. En cuanto a la materia “Deber de informar sobre la política salarial o remunerativa implementada”, en la medida inspectiva de requerimiento se requirió al sujeto inspeccionado acreditar la puesta en conocimiento de la política



remunerativa a los trabajadores. Ahora bien, el sujeto inspeccionado acreditó haber entregado copia del documento referido en el párrafo anterior a los trabajadores. Sin embargo, estando a lo señalado en la presente acta de infracción, el documento socializado a los trabajadores no ha sido aprobado por la autoridad competente; por lo que, carece de validez”.

6.9 De los hechos expuestos, se evidencia que la medida inspectiva de requerimiento señalada fue emitida al amparo de lo previsto en el artículo 14 de la LGIT y el numeral 17.2 del artículo 17 del RLGIT. Sin embargo, resulta pertinente evaluar si la documentación presentada por la impugnante implica la subsanación de los requerimientos efectuados. Cabe señalar, que la documentación aludida, fue presentada dentro del plazo concedido en la medida inspectiva de requerimiento.

6.10 Al respecto, referente a las constancias de actualización o modificación de datos del trabajador del T-Registro, como se ha señalado en el acta de infracción, la impugnante ha cumplido con presentar la misma, subsanando la infracción advertida. Por su parte, respecto a la “Política Salarial” y el “Cuadro de categorías y funciones”, como se desprende de la documentación aportada, la inspeccionada ha cumplido con presentar la misma; sin embargo, el cuestionamiento a su presentación es que no se encuentra aprobada por su Consejo Directivo.

6.11 Sobre el particular, la Política salarial FSLG-POL/SIG-02.01 de marzo de 2021¹⁵ presentada por la impugnante, establece en su numeral “5.1. Del Consejo Directivo del FSLG: Aprobar y autorizar la implementación¹⁶ de la presente política, así como futuras modificaciones”. Asimismo, en su Manual de Organización y Funciones¹⁷, referente a las atribuciones del Consejo Directivo establece: “(...) 12. Formular, aprobar o modificar las directivas y/o reglamentos internos del FSLG, para el uso y disposición de los recursos del fondo. (...) 24. Aprobar las directivas internas para el uso y disposición de los recursos del fondo” (énfasis añadido). Así, del manual se evidencia que las facultades establecidas al Consejo Directivo se refieren a las directivas y/o reglamentos que impliquen uso de recursos de los fondos pertenecientes a la impugnante. Además, la misma política salarial contempla sólo el proceso de implementación de dicha política, más no menciona lo referente a la aprobación del documento. Entonces, sumado a lo señalado en el manual, no se evidencia la determinación expresa de la facultad exclusiva del Consejo Directivo de aprobar el documento de política salarial. Por consiguiente, no se puede restringir la vigencia de dicha política, que fue aprobada por la Gerencia General y que del mismo modo fue puesta a conocimiento de sus trabajadores, por medio de un requisito que no se encuentra expresamente establecido en los documentos internos de la impugnante.

6.12 Estando a lo señalado, se evidencia que el documento fue aprobado por la Gerencia General el 04 de marzo de 2021 y el 05 de marzo de 2021 fue entregado a sus trabajadores, conforme se verifica de las constancias de recepción¹⁸. Por tanto, atendiendo a los hechos producidos y en aplicación del principio de presunción de licitud¹⁹, el inspector comisionado

¹⁵ Véase folio 45 y siguientes del expediente inspectivo.

¹⁶ RAE, “Poner en funcionamiento o aplicar métodos, medidas, etc., para llevar algo a cabo”.

¹⁷ Véase folio 12 y siguientes del expediente inspectivo.

¹⁸ Véase folios de 82 a 90 del expediente inspectivo.

¹⁹ TUO de la LPAG, “Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:
(...)

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



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 401-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

debía considerar como cumplida la medida inspectiva de requerimiento, más aún si fue presentada dentro del plazo otorgado. Cabe señalar que no se evidencia que la impugnante haya infringido su deber de colaboración, por el contrario, en mérito a las actuaciones inspectivas se evidencia la intención de dar cumplimiento a los requerimientos efectuados por el inspector comisionado.

- 6.13** Por estas consideraciones, se ha constatado que la inspeccionada ha acreditado el cumplimiento de las obligaciones solicitadas en la medida inspectiva de requerimiento²⁰, no habiendo incurrido en la infracción a la labor inspectiva. Por tanto, corresponde dejar sin efecto la infracción muy grave en materia de labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 15 de febrero de 2021, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

Sobre la solicitud de informe oral

- 6.14** Sobre el particular, el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, reconoce a los administrados el goce de los derechos y garantías del debido procedimiento administrativo, que comprende 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 a 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 afecten²¹ (énfasis añadido).

- 6.15** Al respecto, el Tribunal Constitucional Peruano en la sentencia recaída en el expediente N° 01147-2012-PA/TC, en sus fundamentos décimo sexto y décimo octavo señala que:

²⁰ RLGIT, "Artículo 17.- Finalización de las actuaciones inspectivas (...)

17.3 Cuando el sujeto inspeccionado subsane las infracciones en el plazo otorgado por el inspector del trabajo en la medida de requerimiento, se emite el informe correspondiente dejando constancia del cumplimiento de las obligaciones fiscalizadas, sin perjuicio de la emisión de las recomendaciones o advertencias que correspondan, dando fin a la etapa de fiscalización.

²¹ TUO de la LPAG, "Artículo IV.-Principios del procedimiento administrativo 1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo: (...) 1.2. Principio del debido procedimiento. - 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 a 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.



“Décimo Sexto.- De igual manera este Tribunal en constante jurisprudencia ha precisado que el derecho a no quedar en estado de indefensión se conculca cuando a los titulares de los derechos e intereses legítimos se les impide ejercer los medios legales suficientes para su defensa; pero no cualquier imposibilidad de ejercer estos medios produce un estado de indefensión que atenta contra el contenido constitucionalmente protegido del derecho, sino que es constitucionalmente relevante cuando se genera una indebida y arbitraria actuación del órgano que investiga o juzga al individuo. Este hecho se produce cuando al justiciable se le impide, de modo injustificado argumentar a favor de sus derechos e intereses legítimos (Exp. N.º 0582-2006-PA/TC; Exp. N.º 5175-2007-HC/TC, entre otros)”.

(...)

“Décimo Octavo.- Sobre el particular es importante precisar que el recurrente cuestiona el hecho de que se le haya privado o impedido ejercer su derecho de defensa por medio del informe oral; sin embargo, ello no constituye una vulneración de este derecho constitucional toda vez que no significó un impedimento para el ejercicio del derecho de defensa del recurrente, ya que este Colegiado en reiterada jurisprudencia se ha pronunciado a este respecto manifestando que en los supuestos en que el trámite de los recursos sea eminentemente escrito, no resulta vulneratorio del derecho de defensa la imposibilidad del informe oral; dado que el accionante ha podido presentar sus alegatos por escrito a fin de sustentar su impugnación. En consecuencia, no se ha producido vulneración alguna del derecho constitucional de defensa del recurrente”.

6.16 En similar sentido, el Tribunal Constitucional en la resolución recaída en el Expediente N° 00789-2018-PHC/TC, en el literal d) del fundamento 9 señala que:

“No resulta vulneratorio del derecho de defensa, la imposibilidad de realizar el informe oral, siempre que el interesado haya tenido la oportunidad de ejercer el derecho de defensa por escrito a través de un informe”.

6.17 Ahora bien, los informes orales se sujetan a las particularidades de cada expediente, esto es, “cuando corresponda”, sin que ello implique una denegatoria arbitraria, sino que se analice cuáles son los posibles efectos de la aplicación de la oralidad en el mismo, esto es si pueden agilizar el procedimiento o facilitar el entendimiento del caso debido a su complejidad, entre otras razones.

6.18 Así tenemos que, esta Sala puede prescindir del informe oral, sin que ello constituya vulneración de derechos de los administrados, debido a que éstos han podido presentar sus argumentos por escrito, así como todo documento u otro instrumento de prueba, que les haya permitido fundamentar sus actos y/o pronunciamientos.

6.19 En ese entendido, esta Sala considera que cuenta con elementos de juicio suficientes para poder resolver el presente recurso, por lo que no considera pertinente llevar a cabo el informe oral solicitado por la impugnante.

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



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 401-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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 FUNDADO el recurso de revisión interpuesto por la ASOCIACIÓN FONDO SOCIAL LA GRANJA, en contra de la Resolución de Intendencia N° 102-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, de fecha 21 de julio de 2021, emitida por la Intendencia Regional de Cajamarca dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 085-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIAI, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

SEGUNDO.- REVOCAR la Resolución de Intendencia N° 102-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, en todos sus extremos, dejando sin efecto la multa impuesta.

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

CUARTO.- Notificar la presente resolución a ASOCIACIÓN FONDO SOCIAL LA GRANJA y a la Intendencia Regional de Cajamarca, para sus efectos y fines pertinentes.

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

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

Luz Imelda Pacheco Zerga

Vocal

Tribunal de Fiscalización Laboral

Documento firmado digitalmente

Luis Gabriel Paredes Morales

Vocal Alterno

Tribunal de Fiscalización Laboral



CONSTANCIA DE NOTIFICACIÓN VÍA CASILLA ELECTRÓNICA

Mediante la presente se deja constancia que ha sido notificada en la Casilla Electrónica del administrado, ASOCIACION FONDO SOCIAL LA GRANJA identificado con RUC: 20491601788 el siguiente documento RESOLUCIÓN DE TERCERA INSTANCIA N° 0000000401-2021 en fecha 19/10/2021 del/la TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL.

La presente constancia se emite en mérito del artículo 10 del DECRETO SUPREMO N° 003-2020-TR, aprueban el uso obligatorio de la casilla electrónica para efectos de notificación de los procedimientos administrativos y actuaciones de la SUNAFIL y numeral 20.4, artículo 20 del T.U.O de la LEY 27444.

Sistema Informático de Notificación Electrónica de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)
2021401 - Fecha de Depósito: 18/10/2021

LPDERECHO.PE