



Firmado digitalmente por :  
MENDOZA LEGOAS Luis  
Erwin FAU 20555195444 soft  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 20.10.2021  
5:17:32-0500



Firmado digitalmente por :  
ORSINI WISOTZKI Desiree Bianca FAU  
20555195444 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 20.10.2021 07:32:20-0500

Firmado digitalmente por :  
PACHECO ZERGA Luz Imelda FAU 20555195444 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 20.10.2021 17:36:08-0500

## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 414-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

**EXPEDIENTE SANCIONADOR** : 02-2021-SUNAFIL/IRE-AQP

**PROCEDENCIA** : INTENDENCIA REGIONAL DE AREQUIPA

**IMPUGNANTE** : CLUB INTERNACIONAL AREQUIPA

**ACTO IMPUGNADO** : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 091-2021-SUNAFIL/IRE-AQP

**MATERIA** : LABOR INSPECTIVA

*Sumilla:* Se declara **FUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por CLUB INTERNACIONAL AREQUIPA en contra de la Resolución de Intendencia N° 091-2021-SUNAFIL/IRE-AQP de fecha 13 de julio de 2021.

Lima, 15 de octubre de 2021

**VISTO:** El recurso de revisión interpuesto por **CLUB INTERNACIONAL AREQUIPA** (en adelante **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 091-2021-SUNAFIL/IRE-AQP de fecha 13 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° 403-2020-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° 289-2020-SUNAFIL/IRE-AQP (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de una (01) infracción muy grave a la labor inspectiva.

1.2 Mediante Imputación de Cargos N° 002-2021-SUNAFIL/SIAI-AQP de fecha 12 de enero de 2021, notificada el 14 de enero 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 de los descargos, de conformidad con lo señalado en el literal a) del inciso

<sup>1</sup> Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Remuneraciones (sub materia: gratificaciones y pago de bonificaciones), Jornada, horario de trabajo y descansos remunerados (sub materia: vacaciones) y Compensación por tiempo de servicios (sub materia: depósito de CTS).



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 RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 96-2021-SUNAFIL/SIAI-AQP, a través del cual llega a la conclusión no acoger las infracciones imputadas a la impugnante, procediendo a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución, la cual mediante Resolución de Sub Intendencia N° 190-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-AQP de fecha 07 de mayo de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/ 22,618.00 por haber incurrido en:

- Una infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva, por no cumplir con el requerimiento de información notificado el 29 de setiembre de 2020, tipificada en el numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT, ascendente a S/ 11,309.00.
- Una infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva, por no cumplir con el requerimiento de información notificado el 05 de octubre de 2020, tipificada en el numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT, ascendente a S/ 11,309.00.

1.4 Con fecha 31 de mayo de 2021, la impugnante interpone recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 190-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-AQP, argumentando lo siguiente:

- i. La resolución apelada no hace referencia a si existió negativa a proporcionar a información; además, no existió dicha negativa por requerir información que no existe, ya que las denunciadas fueron contratadas por locación de servicios, como se concluye en el Informe Final.
- ii. El inspector de trabajo no solicitó, durante el procedimiento, información conforme lo contemplado en la LGIT que ayudaría a determinar la naturaleza del vínculo laboral de las recurrentes, no pudiendo crear o producir información con la que no se cuenta; además que no existe fundamentación alguna de la alegada desnaturalización.

1.5 Mediante Resolución de Intendencia N° 091-2021-SUNAFIL/IRE-AQP de fecha 13 de julio de 2021<sup>2</sup>, la Intendencia Regional de Arequipa declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, confirmando la Resolución de Sub Intendencia N° 190-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-AQP, por considerar los siguientes puntos:

- i. Conforme al artículo 9 de la LGIT, todo empleador se encuentra obligado a facilitar la información y documentación solicitada, colaborando con la investigación en todas las actuaciones inspectivas. Por ello, en el presente caso, la impugnante en reiteradas oportunidades no ha cumplido con dicho deber, pese a que se precisó a la impugnante las consecuencias del incumplimiento en cada fecha, al configurar como actos de obstrucción a la labor inspectiva por falta de colaboración.
- ii. En atención al principio de autonomía técnica y funcional, el inspector requirió a documentación que consideró necesaria para investigar las materias consignadas en la Orden de Inspección, no siendo su obligación detallar en los requerimientos de

---

<sup>2</sup> Notificada a la inspeccionada el 23 de julio de 2021.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 414-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

comparecencia la finalidad de cada uno de los documentos requeridos y no siendo facultad del empleador decidir discrecionalmente que documentación debe cumplir con exhibir ante los posibles incumplimientos investigados. Además, por la negativa de la impugnante de presentar toda la documentación requerida, no se pudo arribar a una conclusión de las materias investigadas.

1.6 Con fecha 17 de agosto de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Arequipa, el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 091-2021-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 Memorandum N° 516-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, recibido el 24 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° 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.

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

<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."

<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

(...)



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 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

---

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° 414-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

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 CLUB INTERNACIONAL AREQUIPA**

- 4.1 De la revisión de los actuados, se ha identificado que CLUB INTERNACIONAL AREQUIPA, presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 091-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, emitida por la Intendencia Regional de Arequipa, en la cual se confirmó la sanción impuesta de S/. 22,618.00 por la comisión de dos (02) infracciones MUY GRAVES a la labor inspectiva, tipificadas en el numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del 26 de julio de 2021, día siguiente hábil de la notificación de la citada resolución.
- 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 CLUB INTERNACIONAL AREQUIPA.

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

- 5.1 Con fecha 17 de agosto de 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 091-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, señalando los siguientes fundamentos:

##### **Aplicación errónea del numeral 3 del artículo 46 del RLGIT**

La resolución impugnada incurre en contradicción al señalar que el Informe Final concluye en la existencia de la conducta infractora imputada. Asimismo, no se ha tomado en cuenta que ambas trabajadoras prestaban sus servicios bajo un contrato de locación de servicios de naturaleza civil, motivo por el cual era materialmente imposible cumplir



con entregar la información solicitada, pues no existía. Por ello, no ha existido una negativa en entregar la información, sino que resultaba imposible poder entregar la misma, al no existir, situación que fue puesta en conocimiento a los inspectores de trabajo. Por ello, era importante establecer cuál era la naturaleza laboral de las trabajadoras para poder requerir la información, hecho que se ve reforzado en el Informe Final. Por lo tanto, los inspectores de trabajo no aplicaron el principio de razonabilidad, pues no solicitaron información que le permita verificar lo denunciado por las locadoras, y sin criterio, solicitaron información que no obran en los legajos y registros, requiriendo en dos ocasiones la misma información, pese a la comunicación realizada. Es importante tener en cuenta que los inspectores han señalado en el Acta de Infracción que, no se ha podido determinar fehacientemente el vínculo de naturaleza laboral, precisamente porque no existió.

## 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>8</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>9</sup>, pudiendo incluso “solicitar la nulidad de los actos administrativos que les conciernan por medio de los recursos administrativos previstos en el Título III Capítulo II de la presente Ley”<sup>10</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:

---

<sup>8</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>9</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.”

<sup>10</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° 414-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

"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 el punto 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 éste 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 Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus normas modificatorias" (énfasis 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 éstas se ha producido alguno de los supuestos previstos en el artículo 14 del Reglamento del Tribunal.

### **Sobre el requerimiento de información**

- 6.8 El artículo 1° de la LGIT establece que las actuaciones inspectivas son las diligencias que la Inspección del Trabajo sigue de oficio, con carácter previo al inicio del procedimiento administrativo sancionador, para comprobar si se cumplen las disposiciones vigentes en materia sociolaboral y poder adoptar las medidas inspectivas que en su caso procedan, para garantizar el cumplimiento de las normas sociolaborales.
- 6.9 De acuerdo al artículo 5 de la LGIT, en el desarrollo de las funciones de inspección, los inspectores de trabajo que estén debidamente acreditados, están investidos de autoridad y facultados para proceder a practicar cualquier diligencia de investigación, examen o prueba que consideren necesario para comprobar que las disposiciones legales se observen correctamente y, en particular, para requerir información al sujeto inspeccionado, situación que se condice con lo dispuesto en el literal d) del artículo 12 del RLGIT que precisa que, en cumplimiento de las ordenes de inspección recibidas, los inspectores de trabajo iniciaran las actuaciones de investigación, entre otras modalidades, mediante el requerimiento de información por medio de sistemas de comunicación electrónica.
- 6.10 Por su lado, el artículo 9 de la LGIT precisa que: “Los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, así como los demás sujetos responsables del cumplimiento de las normas del orden sociolaboral, están obligados a colaborar con los Supervisores-Inspectores, los Inspectores del Trabajo y los Inspectores Auxiliares cuando sean requeridos para ello. En particular y en cumplimiento de dicha obligación de colaboración deberán: a) Atenderlos debidamente, prestándoles las facilidades para el cumplimiento de su labor, b) Acreditar su identidad y la de las personas que se encuentren en los centros o lugares de trabajo, c) Colaborar con ocasión de sus visitas u otras actuaciones inspectivas, d) Declarar sobre cuestiones que tengan relación con las comprobaciones inspectivas; y, e) Facilitarles la información y documentación necesarias para el desarrollo de sus funciones”. (énfasis añadido)
- 6.11 Resulta importante mencionar que, de acuerdo al numeral 15.1 del artículo 15 del RLGIT, durante el desarrollo de las actuaciones inspectivas, los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, así como los demás sujetos obligados al cumplimiento de las normas sociolaborales, prestarán la colaboración que precisen los inspectores del trabajo para el adecuado ejercicio de las funciones encomendadas, de acuerdo con lo prescrito en el artículo 9 de la LGIT.
- 6.12 Entonces, conforme a todo lo antes expuesto, toda persona natural o jurídica, está obligada a proporcionar a la Inspección del Trabajo los datos, antecedentes o información con relevancia en las actuaciones inspectivas, siempre que se deduzcan de sus relaciones con los sujetos sometidos a la acción inspectiva y sea requerida para ello de manera formal.
- 6.13 De acuerdo al numeral 4.7 de los Hechos Constatados del Acta de Infracción, el 29 de setiembre de 2020, el inspector de trabajo notificó un requerimiento de información al correo electrónico proporcionado por la impugnante, con la finalidad que, hasta el 02 de octubre de 2020, remita la siguiente la información: a) Documentos actualizados que acredite la representatividad del compareciente, b) Contratos de Trabajo, c) Constancia





## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 414-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

de alta y baja del trabajador, d) Boletas de Pago de remuneraciones, e) Acreditar pago de las gratificaciones legales, f) Acreditar el pago de la bonificación extraordinaria de las gratificaciones legales, g) Acreditar el pago y/o goce de vacaciones, y h) Registro de control de asistencia del área de trabajo.

- 6.14 En atención a lo requerido, la impugnante presenta un correo electrónico de fecha 30 de setiembre de 2020, que obra a folios 80 del expediente de inspección, en el que se advierte que su área legal solicita al área de recursos humanos, la documentación requerida por el inspector de trabajo. Sin embargo, conforme se advierte de dichos correos, el área de recursos humanos responde que Mariela de los Milagros Salcedo Bedregal y Nelly Antonieta Isabel Bedregal de Salcedo (en adelante, las trabajadoras afectadas) no han tenido contrato laboral alguno.
- 6.15 Es necesario precisar que, de la revisión de las denuncias interpuestas por las trabajadoras afectadas, se evidencia que éstas mantenían un contrato de locación de servicios con la impugnante, y emitían recibos por honorarios, los mismos que fueron presentados por las propias trabajadoras, y que obran en el expediente de inspección; por lo que, dicha situación era de conocimiento del inspector de trabajo. Pese a ello, el 05 de octubre de 2020, el inspector de trabajo vuelve a emitir y notificar un requerimiento de información a la impugnante, a fin que presente la misma información solicitada en el primer requerimiento de información, detallada en el considerando 6.13 de la presente resolución. Es decir, solicita información a sabiendas que la misma no existía; por lo que, para la impugnante resultaba materialmente imposible poder presentarla.
- 6.16 Entonces, en el presente caso, los inspectores de trabajo emitieron un requerimiento de información sin establecer la teoría del caso. Es decir, requirieron información sin haber evaluado los hechos denunciados por las trabajadoras afectadas y las pruebas presentadas por éstas (Contratos de Locación de Servicios y Recibos por Honorarios), que evidenciaban el vínculo de naturaleza civil existente entre las trabajadoras afectadas y la impugnante. Por tal motivo, lo que correspondía es que, los inspectores de trabajo soliciten una ampliación de la materia de la Orden de Inspección a la autoridad competente, para proceder a investigar una supuesta desnaturalización de contrato. No obstante, el inspector de trabajo, sin llevar a cabo una verificación de hechos que le permita determinar, en base al Principio de Primacía de la Realidad, si realmente las trabajadoras afectadas mantenían una relación de naturaleza laboral con la impugnante, procedió a requerir no solo documentación de índole laboral, sino que además requirió acreditar el pago de los beneficios sociales.
- 6.17 En consecuencia, y en estricto cumplimiento de lo dispuesto por el Principio de Razonabilidad regulado en el numeral 1.4 del artículo IV del Título Preliminar del TUO



de la LPAG, que señala que, las decisiones de la autoridad administrativa cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los **límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido**; esta Sala concluye que la impugnante no resulta ser responsable administrativamente por las conductas infractoras imputadas.

#### **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 FUNDADO el recurso de revisión interpuesto por CLUB INTERNACIONAL AREQUIPA, en contra de la Resolución de Intendencia N° 091-2021-SUNAFIL/IRE-AQP de fecha 13 de julio de 2021, emitida por la Intendencia Regional de Arequipa, dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 02-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

**SEGUNDO.-** REVOCAR la Resolución de Intendencia N° 091-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, 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 CLUB INTERNACIONAL AREQUIPA 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

Luz Imelda Pacheco Zerga

**Vocal**

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, CLUB INTERNACIONAL AREQUIPA identificado con RUC: 20168420014 el siguiente documento RESOLUCIÓN DE TERCERA INSTANCIA N° 000000414-2021 en fecha 21/10/2021 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)  
2021414 - Fecha de Depósito: 21/10/2021

LPDERECHO.PE