



*Tribunal de Fiscalización Laboral*  
*Primera Sala*

**Resolución N° 456-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

EXPEDIENTE SANCIONADOR	:	285-2020-SUNAFIL/IRE-LAM
PROCEDENCIA	:	INTENDENCIA REGIONAL DE LAMBAYEQUE
IMPUGNANTE	:	EMPRESA AGROINDUSTRIAL POMALCA S.A.A.
ACTO IMPUGNADO	:	RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 126-2021-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE
MATERIA	:	- RELACIONES LABORALES - LABOR INSPECTIVA

**Sumilla:** Se declara *INFUNDADO* el recurso de revisión interpuesto por la EMPRESA AGROINDUSTRIAL POMALCA S.A.A. en contra de la Resolución de Intendencia N° 126-2021-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, de fecha 26 de julio del 2021.

Lima, 25 de octubre de 2021

**VISTO:** El recurso de revisión interpuesto por la EMPRESA AGROINDUSTRIAL POMALCA S.A.A. (en adelante **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 126-2021-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, de fecha 26 de julio del 2021 (en adelante **la resolución impugnada**) expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

**CONSIDERANDO:**

**1. ANTECEDENTES**

**1.1** Mediante Orden de Inspección N° 1995-2020-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 sociolaboral<sup>1</sup>, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 252-2020-SUNAFIL/IRE-LAM (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 en materia de relaciones laborales, y una (01) infracción muy grave en materia de la labor inspectiva.

**1.2** Mediante Imputación de cargos N° 324-2020/SUNAFIL/IRE-LAM/SIAI del 15 de diciembre de 2020, se inició 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

<sup>1</sup> Se verificó el cumplimiento sobre la siguiente materia: Jornada, horario de trabajo y descansos remunerados (submateria: Descanso semanal obligatorio).



lo señalado en el literal a) del inciso 2 del artículo 53 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 literal g) del numeral 53.2 del artículo 53° del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 389-2020/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 de Resolución N° 091-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE de fecha 12 de febrero de 2021, multó a la impugnante por la suma de 22,618.00 por haber incurrido en:

- Una infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales, por no cumplir las disposiciones relacionadas con el descanso semanal, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, ascendente a S/ 11,309.00.
- Una infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento del 10.11.2020, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, ascendente a S/ 11,309.00.

**1.4** Con fecha 09 de marzo del 2021, la impugnada interpuso Recurso de Reconsideración contra la Resolución de Sub-Intendencia N° 091-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, de fecha 12 de febrero de 2021, con la finalidad que se declare su nulidad, la misma que fue declarada improcedente, mediante Resolución de Sub Intendencia N° 290-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, la cual fue notificada el día 26 de abril de 2021.

**1.5** Con fecha 17 de mayo de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 290-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, argumentando lo siguiente:

- I. No se ha tomado en cuenta el escrito de descargo, así como los medios probatorios presentados en su escrito de fecha 28 de diciembre de 2020, donde acredita que no se debe descanso semanal a los trabajadores de su representada pues ha demostrado que los horarios de sus trabajadores son rotativos y, por ende, los descansos semanales también son rotativos.
- II. La resolución apelada no se encuentra fundada en derecho, toda vez que, no se ha realizado una motivación conforme lo dispone el artículo 6 del TUO de la LPAG.

**1.6** Mediante Resolución de Intendencia N° 126-2021-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE, de fecha 26 de julio de 2021<sup>2</sup>, la Intendencia Regional de Lambayeque declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, confirmando la Resolución de Sub Intendencia N° 091-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, considerando los siguientes puntos:

- i. Respecto de la lectura del recurso de apelación presentado por el administrado se puede deducir que su recurso está dirigido a cuestionar la Resolución de Sub Intendencia N° 091-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE mediante la cual se le impone una sanción de S/ 22,618.00 soles y, no la Resolución de Sub Intendencia N° 290-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE que declara Improcedente el recurso de reconsideración. En

---

<sup>2</sup> Notificada a la impugnante el 02 de agosto de 2021.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 456-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

ese sentido, en aplicación de lo establecido en el artículo 233 del TUO de la LPAG se procede a reconducir su pretensión impugnatoria contra la Resolución de Sub Intendencia N° 091-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE.

- ii. Respecto al descanso semanal obligatorio, no se demostró el descanso semanal conforme a ley o regulado por convenio. Los trabajadores afectados habían laborado en su día de descanso semanal obligatorio, sin sustituirlo por otro día en la misma semana.
- iii. Respecto a la sanción pecuniaria, se advierte que en la Resolución de Sub Intendencia N° 091-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, se ha cumplido con el sustento jurídico por el cual se ha determinado la sanción pecuniaria impuesta, además, se ha detallado la conducta infractora, la norma vulnerada y la tipificación legal, así como se ha expresado claramente los hechos por los cuales se ha configurado la infracción descrita en dicha resolución, mencionándose los motivos por los cuales la inspeccionada debe ser sancionada.

**1.7** Con fecha 20 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° 126-2021-SUNAFIL/IRE-LAM.

**1.8** La Intendencia Regional de Lambayeque admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante MEMORÁNDUM-000731-2021-SUNAFIL/IRE-LAM, recibido el 27 de agosto de 2021 por el Tribunal de Fiscalización Laboral.

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

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

---

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

Artículo 1. Creación y finalidad

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



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

### 3. 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

---

<sup>4</sup>Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales  
Artículo 15. Tribunal de Fiscalización Laboral

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

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

(...)"

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

Artículo 41.- Atribución de competencias sancionadoras

(...)

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

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

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

Artículo 15.- Instancia Administrativa

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

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

Artículo 2.- Sobre el Tribunal

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

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

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



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 456-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

a efectos de que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral, estableciéndose en el artículo 55 del RLGIT, 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 RLGIT 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.

#### **4. DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN POR PARTE DE LA EMPRESA AGROINDUSTRIAL POMALCA S.A.A.**

**4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que la EMPRESA AGROINDUSTRIAL POMALCA S.A.A. presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 126-2021-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE, emitida por la Intendencia Regional de Lambayeque, en la cual se confirmó la sanción impuesta de S/ 22,618.00, por la comisión de las infracciones tipificadas como MUY GRAVES, previstas en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, así como el numeral 25.6 del artículo 25 del citado cuerpo normativo, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del día siguiente de la notificación de la citada resolución<sup>8</sup>.

**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 AGROINDUSTRIAL POMALCA S.A.A.

<sup>8</sup> Iniciándose el plazo el 3 de agosto de 2021.



## 5. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Mediante escrito de fecha 20 de agosto de 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 126-2021-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE, señalando los siguientes alegatos:

- Del cumplimiento a las normas sociolaborales

Manifiesta que, no se ha valorado el escrito de fecha 16 de noviembre de 2020, en el cual se precisa que, por la naturaleza de trabajo, los trabajadores cumplen horarios rotativos, variando el descanso semanal en algunas semanas, argumentos que se encuentra probados con el Reporte de Asistencia del Área de Control de Personal.

- De la vulneración al principio de motivación de las resoluciones administrativas

Manifiesta que, en todo el procedimiento administrativo, el inspector no ha realizado un análisis exhaustivo, tampoco ha dado una correcta valoración a los medios de prueba y al escrito de descargo de fecha 16.11.2020, por tanto, la decisión impugnada no se encuentra motivada con arreglo a lo dispuesto en la norma administrativa.

- El no cumplimiento de la medida inspectiva

Señala que, no se está realizando una correcta tipificación de la infracción. Ya que se viene aplicando el artículo 46.3 del RLGIT, que sanciona la negativa por parte de la inspeccionada a facilitar información o documentación, no obstante, en la práctica el no poder presentar la documentación, o entregar lo que se logra recabar, no puede configurar una negativa.

## 6. 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, el TUO de la LPAG faculta a los administrados a interponer los recursos administrativos previstos en el artículo 218 del TUO de la LPAG, 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”.

**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 que señala lo siguiente:

“Los recursos administrativos del procedimiento administrativo sancionador son aquellos previstos en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 456-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004- 2019-JUS.

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

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

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

**6.5** Respecto de la finalidad del recurso de revisión en específico, el artículo 14 del Reglamento del Tribunal establece que 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”.

**6.6** Al respecto, esta Sala considera 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** 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 RLGIT y sus modificatorias; estableciéndose en el artículo 17 del Reglamento del Tribunal que este 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.



**6.8** En el caso de la EMPRESA AGROINDUSTRIAL POMALCA S.A.A., las instancias inferiores le han impuesto una multa total de S/ 22,618.00 (Veinte y dos mil seiscientos dieciocho con 00/100 soles), por la comisión de dos (02) infracciones muy graves, 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.

#### **Sobre el Descanso semanal obligatorio**

**6.9** Sobre el particular, el artículo 25 de la Constitución Política del Perú, señala lo siguiente: “Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio”.

**6.10** En similar sentido, el artículo 1 del Decreto Legislativo N° 713, que consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, establece lo siguiente “El trabajador tiene derecho como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso en cada semana, el que se otorgará preferentemente en día domingo”.

**6.11** En concordancia con la norma anterior, el artículo 3 y artículo 4 del citado decreto legislativo N° 713, establece que “Los trabajadores que laboren en su día de descanso sin sustituirlo por otro día en la misma semana, tendrán derecho al pago de la retribución correspondiente a la labor efectuada más una sobretasa del 100%”. E indica que “La remuneración por el día de descanso semanal obligatorio será equivalente al de una jornada ordinaria y se abonará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados”.

**6.12** Cabe agregar, que la forma de pago por los días de descanso de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, se encuentra regulada en el Reglamento del Decreto Legislativo N° 713 aprobado por el Decreto Supremo 012-92-TR, que establece en su artículo lo siguiente “La remuneración por el día de descanso obligatorio de los trabajadores remunerados semanalmente es equivalente a la de una jornada ordinaria y se abonará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados en dicho período”.

**6.13** Bajo este contexto normativo, corresponde analizar las alegaciones que le causa agravio a la impugnante, con vistas a los expedientes administrativos (inspectivo y sancionador) y el recurso de revisión interpuesto contra la resolución impugnada.

**6.14** En el caso materia de autos, de las actuaciones inspectivas, la autoridad sancionadora ha establecido que la impugnante no ha cumplido con las disposiciones relacionadas con el descanso semanal, al no haber acreditado que otorgó el descanso semanal o acreditado haber sustituido el mismo, en la misma semana, respecto de los trabajadores y periodos laborados siguientes:

- BARBOZA BANCAYAN JULIAN ENRIQUE, durante el período 24/12/2019 al 30/09/2020, han existido cuatro (04) semanas en las cuales no ha tenido su descanso semanal: semana del 09/03/2020 al 15/03/2020, semana del 30/03/2020 al 05/04/ 2020, semana del 15/06/2020 al 21/06/2020, y semana del 06/07/2020 al 12/07/2020.
- BARRANTES QUISPE JOSE LUIS, durante el período 24/12/2019 al 30/09/2020, han existido cinco (05) semanas en las cuales no ha tenido su descanso semanal:





## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 456-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

semana del 30/03/2020 al 05/04/ 2020, semana del 25/05/2020 al 31/05/2020, semana del 06/07/2020 al 12/07/2020, semana del 13/07/2020 al 19/07/2020, y semana del 14/09/2020 al 20/09/2020.

- CHAVEZ RAMOS EDWARD IVAN, durante el período 24/12/2019 al 30/09/2020, han existido cinco (05) semanas en las cuales no ha tenido su descanso semanal: semana del 20/01/2020 al 26/01/ 2020, semana del 02/03/2020 al 08/03/2020, semana del 22/06/2020 al 28/06/2020, semana del 06/07/2020 al 12/07/2020, y semana del 17/08/2020 al 23/08/2020.

**6.15** Los incumplimientos advertidos, conforme se dejaron constancia en punto 4.5 y 4.6 del Acta de Infracción han sido corroborados en las actuaciones de investigación, así como de los correos y documentación exhibida por el impugnante, habiendo dejado el inspector comisionado constancia, que con el documento s/n de 26/10/2020 remitido por el apoderado de la empresa José Pedro Huanca Dávila, así como con el Informe N° 003-2020-AP-VDPSL-POM de fecha 23/10/2020, el Jefe de Administración de Personal de la Empresa Agroindustrial Pomalca S.A.A., se ha precisado que los trabajadores no se encuentran comprendidos en ningún Convenio Colectivo referido a descanso semanales (turno diurno y nocturno) en razón que no existe; asimismo, señala que con vista a los Reportes de Asistencia correspondientes a los referidos tres (3) trabajadores, se ha evidenciado que, han existido semanas durante el periodo de enero 2020 a setiembre 2020, donde los referidos tres (03) trabajadores han laborado en su día de descanso semanal obligatorio, sin sustituirlo por otro día en la misma semana.

**6.16** En esa medida, la impugnante alega, que no se ha valorado su escrito de fecha 16 de noviembre de 2020, en el cual, precisa que, por la naturaleza del trabajo, los trabajadores cumplen horarios rotativos, variando el descanso semanal argumentos que pretende probar adjuntando un Reporte de Asistencia (Cuadro Excel) de cada trabajador afectado.

#### **Sobre el principio de presunción de veracidad**

**6.17** Sobre el principio de presunción de veracidad<sup>9</sup>, Morón Urbina señala que “es un principio informador de las relaciones entre la Administración y los ciudadanos, consistente en

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

“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:

(...)



suponer por adelantado y con carácter provisorio que los administrados proceden con verdad en sus actuaciones en el procedimiento en que intervengan de modo que se invierte la carga de la prueba previa de veracidad a cargo del administrado, por la acreditación de la falsedad a cargo de la Administración en vía posterior”<sup>10</sup>.

- 6.18** Respecto a lo alegado por el recurrente, se debe indicar que, si bien la autoridad administrativa de trabajo debe presumir que los documentos y declaraciones formulados por los administrados, responden a la verdad de los hechos que ellos afirman, en razón al mismo principio, se contempla que la presunción de veracidad puede ser derrotada por la actividad probatoria de la administración y, a juicio de esta Sala, en este caso ello ha ocurrido. La administración ha determinado un comportamiento encuadrable en las infracciones establecidas en el Acta de Infracción, cumpliendo con un estándar de carga de la prueba objetivo.
- 6.19** Al respecto, conforme se aprecia del punto 4.9 del Acta de Infracción, el inspector comisionado sí evaluó el recurso de fecha 16 de noviembre de 2020 presentado por la impugnante, indicando que, respecto de sus trabajadores BARBOZA BANCAYAN JULIAN ENRIQUE, BARRANTES QUISPE JOSE LUIS, y CHAVEZ RAMOS EDWARD IVAN, de la revisión a la referida información, se evidencia que no se ha cumplido con acreditar lo señalado en la medida de requerimiento, no habiendo acreditado el pago correspondiente a la sobretasa del 100%, por la labor efectuada en sus días de descanso sin haberlo sustituido por otro día en la misma semana.

4.9 Con fecha 16/11/2020, se revisó el correo institucional, verificando un mensaje del correo electrónico phuanca@pomalca.com.pe, conteniendo información de la Empresa Agroindustrial Pomalca S.A.A. (la Inspeccionada), relacionado a la Medida de Requerimiento notificada el 10/11/2020; sin embargo, de la revisión a la referida información, se evidencia que no se ha cumplido con acreditar lo señalado en tal Medida de Requerimiento, no habiendo acreditado el pago correspondiente a la sobre tasa del 100%, por la labor efectuada en sus días de descanso sin sustituirlo por otro día en la misma semana, a sus trabajadores BARBOZA BANCAYAN JULIAN ENRIQUE, BARRANTES QUISPE JOSE LUIS, y CHAVEZ RAMOS EDWARD IVAN.

- 6.20** En ese sentido, de la revisión del expediente inspectivo, en efecto se aprecia que la impugnante presenta un escrito de fecha 16 de noviembre de 2020<sup>11</sup>, con el cual pretende acreditar que no existe incumplimiento a la norma sociolaboral en materia de descanso remunerado, señalando, que si bien los trabajadores no tomaron su descanso semanal dentro de la semana de labores, éste ha sido sustituido por otro día, adjuntando para acreditar lo manifestado un Reporte de Asistencia (cuadro Excel) de cada trabajador afectado; documento que tuvo a la vista el inspector comisionado, y de la valoración del mismo desvirtuó su mérito probatorio, criterio que esta Sala comparte, ya que el documento Reporte de Asistencia presentado por la impugnante al ser el único documento presentado y no poder colegir dicho reporte con otros documentos que avalen lo que allí se indica, por sí mismo no constituye un documento idóneo, que enerve su responsabilidad, respecto al incumplimiento a la norma sociolaboral en cuestión.

---

1.7. Principio de presunción de veracidad. - En la tramitación del procedimiento administrativo, se presume que los documentos y declaraciones formulados por los administrados en la forma prescrita por esta Ley, responden a la verdad de los hechos que ellos afirman. Esta presunción admite prueba en contrario”.

<sup>10</sup> MORON URBINA, Juan Carlos. Comentarios de la Ley del Procedimiento Administrativo. Editorial Gaceta Jurídica. Décima Edición. 2014. pp. 79-81. Citado en fundamento 8 de la Sentencia Casación N° 4943 - 2015 LIMA, Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República.

<sup>11</sup> Véase del expediente inspectivo



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 456-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

- 6.21** Cabe señalar, que de las actuaciones inspectivas, el inspector comisionado dejó constancia en el punto quinto de los hechos constatados del Acta de Infracción, que de la documentación presentada por la empresa impugnante, se advierte Informe N° 01-2020-GFAB- EAIP, del Jefe de División y Producción, entre otros, donde se afirma que “los descansos semanales que han sido laborados por los trabajadores en el mes de enero a setiembre del 2020, han sido para cubrir puestos libres dejados por el personal en cuarentena”; corroborándose de esta manera el incumplimiento a las normas sociolaborales que son materia de infracción.

**QUINTO.** con fechas 26/10/2020 y 03/11/2020, se reciben un mensaje del correo electrónico pedrito\_huanca@hotmail.com, conteniendo información de la **Empresa Agroindustrial Pomalca S.A.A.** (la Inspeccionada), referido a los Requerimientos de información efectuados el 20/10/2020 y 28/10/2020; entre la información exhibida se tiene:

- Documento s/n de 26/10/2020, del apoderado José Pedro Huanca Dávila, en donde se indica, “(...) no existen convenios colectivos de los descansos semanales y los descansos se efectúan rotativamente cada semana, así como sus descansos semanales (...) debemos precisar que los 3 trabajadores laboran por turnos rotativos cada semana y sus descansos semanales también son rotativos semanales y los horarios de los turnos son, de al informe N° 007-2020-SCA-RFSV-POM (...) Cumplimos con Presentar e Informe N° 01-2020-GFAB-EAIP, del Jefe de División y Producción donde laboran los referidos trabajadores, donde indica que los descansos semanales que han sido laborado por los trabajadores en el mes de enero a setiembre del 2020, han sido para cubrir puestos libres dejados por el personal durante la cuarentena, lo cual fue en coordinación con su jefatura”.

- 6.22** Por tanto, visto el desarrollo efectuado en el párrafo precedente, se debe desestimar dicho argumento en todos sus extremos.

#### **Sobre la Medida Inspectiva de Requerimiento**

- 6.23** Respecto a lo alegado por la impugnante, sobre la no valoración de su escrito de fecha 16 de noviembre 2020 presentado como medio probatorio, con el cual pretende acreditar el cumplimiento de sus obligaciones, cabe anotar de la revisión del expediente inspectivo, se evidencia:

- a) Que, el 10 de noviembre 2020 se emitió la medida inspectiva de requerimiento a la impugnante, solicitándole que “1. Acreditar el pago de la retribución correspondiente a la labor efectuada más una sobretasa del 100%. por la labor efectuada en sus días de descanso sin sustituirlo por otro día en la misma semana, a sus trabajadores BARBOZA BANCAYAN JULIAN ENRIQUE, BARRANTES QUISPE JOSE LUIS, y CHAVEZ RAMOS EDWARD IVAN (acreditar con boletas de pago suscritas por los referidos trabajadores y las respectivas transferencias bancarias efectuadas a tales trabajadores)”.



- b) El inspector comisionado ha señalado que, como medio de prueba del cumplimiento de la medida impuesta la impugnante debía presentar, hasta el 16 de noviembre 2021, el cumplimiento del presente requerimiento.
- c) Conforme se señala en el punto 4.9 del Acta de Infracción, el inspector comisionado de la revisión del escrito presentado con fecha 16 de noviembre de 2021, se evidencia que no cumplió con la medida de requerimiento.

**6.24** Sobre el particular, en el ejercicio de las actuaciones inspectivas, 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 la misma, entre las que se encuentra la emisión de medidas inspectivas de requerimiento.

**6.25** Al respecto, el artículo 14 de la LGIT, establece:

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

**6.26** En similar sentido, el artículo 17 del RLGIT, establece en su numeral:

“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”.

**6.27** Como se evidencia de la norma acotada, 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.

**6.28** Así, de la revisión de los actuados se ha evidenciado que el inspector comisionado ha realizado un correcto análisis de los medios probatorios presentados por la impugnante, pues previamente a dictar la medida inspectiva de requerimiento, el inspector verificó el incumplimiento de la normativa sociolaboral, agotando las actuaciones inspectivas, con el requerimiento de información de fecha 10 de noviembre 2020, con la cual solicita a la impugnante, que acredite el pago por la retribución correspondiente a la labor efectuada, más una sobretasa del 100% a sus trabajadores Barboza Bancayán Julián Enrique, Barrantes Quispe José Luis, y Chávez Ramos Edward Iván, por la labor efectuada en sus días de descanso sin sustituirlo por otro día en la misma semana, requerimiento que debía



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 456-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

sustentarse adjuntando boletas de pago suscritas por los referidos trabajadores y las respectivas transferencias bancarias efectuadas a tales trabajadores, no habiendo la impugnante presentado medios probatorios idóneos para acreditar el cumplimiento de la medida de requerimiento, ya que como se advierte del escrito de fecha 16 de noviembre de 2020, solo presenta Reporte de Asistencia de cada trabajador afectado, no habiendo presentado durante la etapa inspectiva y sancionadora documentación que sustente el cumplimiento de su obligación sociolaboral. Por consiguiente, la impugnante no ha logrado acreditar con documento fehaciente las fechas del otorgamiento del descanso semanal de los trabajadores Julián Enrique Barboza Bancayán, José Luis Barrantes Quispe y Edward Iván Chávez Ramos, así como tampoco ha logrado acreditar el pago por dicho concepto.

- 6.29** En tal sentido, se evidencia que el inspector comisionado ha realizado una correcta aplicación de los artículos 14° de la LGIT y 17.2 del RLGIT, referente a que para la extensión de una medida inspectiva de requerimiento, resulta de vital importancia que se compruebe la existencia de una infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral, supuesto que ha ocurrido en autos, pues, la Administración ha determinado las infracciones imputadas, por las consideraciones expuestas la medida inspectiva de requerimiento ha sido emitida conforme a ley.
- 6.30** Asimismo, es de precisar que, de acuerdo con lo señalado en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, se encuentra tipificada claramente el incumplimiento oportuno de la medida de requerimiento al cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral, tipificándolo como una infracción muy grave a la labor inspectiva.
- 6.31** Por las consideraciones antedichas, no cabe acoger este extremo del recurso de revisión. cumplimiento

#### **Sobre la supuesta vulneración al deber de motivación de las resoluciones emitidas.**

- 6.32** Conforme con el Tribunal Constitucional, importa relevar que la Constitución no garantiza una determinada extensión de la motivación, debiendo atenderse a lo siguiente: a) la fundamentación jurídica, b) la congruencia entre lo pedido y lo resuelto; y c) que se exprese una justificación suficiente de la decisión (fundamento jurídico 3 de la Sentencia del Tribunal Constitucional del 18 de setiembre de 2012, expediente 268- 2012-PHC/TC). Asimismo, junto con la doctrina administrativista, que la motivación en las resoluciones puede ser satisfecha a través de “referencias ciertas y seguras”.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> MORÓN URBINA, Juan Carlos. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Tomo I. 14va. Edición. Lima: Gaceta Jurídica, 2019, p. 246.



- 6.33** En ese extremo, esta Sala considera que no existe una falta de motivación en los términos que alega la impugnante; sino que, por el contrario, la Resolución de Intendencia N° 126-2021-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE, de fecha 26 de julio del 2021, ha desarrollado todos los elementos presentados por la impugnante en el recurso de apelación, no siendo amparables los argumentos vinculados con una supuesta falta de motivación o pronunciamiento sobre los mismos por parte de la Intendencia Regional competente.
- 6.34** 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 AGROINDUSTRIAL POMALCA S.A.A, en contra de la Resolución de Intendencia N° 126-2021-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE, de fecha 26 de julio del 2021, emitida por la Intendencia Regional de Lambayeque dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente N° 285-2020-SUNAFIL/IRE-LAM.

**SEGUNDO.** - CONFIRMAR la Resolución de Intendencia N° 126-2021-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE en todos sus extremos.

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

**CUARTO.** - Notificar la presente resolución a la EMPRESA AGROINDUSTRIAL POMALCA S.A.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](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