



**Tribunal de Fiscalización Laboral**  
**Primera Sala**

**Resolución N° 492-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

EXPEDIENTE SANCIONADOR	:	076-2021-SUNAFIL/IRE-JUN
PROCEDENCIA	:	INTENDENCIA REGIONAL DE JUNIN
IMPUGNANTE	:	PROJECTS & COMMISSIONING CONSULTANTS S.A.C.
ACTO IMPUGNADO	:	RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 61-2021-SUNAFIL/IRE-JUN
MATERIA	:	- RELACIONES LABORALES - LABOR INSPECTIVA

**Sumilla:** Se declara *INFUNDADO* el recurso de revisión interpuesto por *PROJECTS & COMMISSIONING CONSULTANTS S.A.C.* en contra de la Resolución de Intendencia N° 61-2021-SUNAFIL/IRE-JUN de fecha 06 de agosto de 2021.

Lima, 3 de noviembre de 2021

**VISTO:** El recurso de revisión interpuesto por **PROJECTS & COMMISSIONING CONSULTANTS S.A.C.** (en adelante **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 61-2021-SUNAFIL/IRE-JUN de fecha 06 de agosto 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° 1088-2020-SUNAFIL/IRE-JUN 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° 175-2020-SUNAFIL/IRE-JUN (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de cuatro (04) infracciones graves en materia de relaciones laborales, una (01) infracción muy grave en materia de relaciones laborales, y una (01) infracción muy grave a la labor inspectiva.

<sup>1</sup> Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Jornada, horario de trabajo y descansos remunerados (sub materia: vacaciones), Compensación por tiempo de servicios (sub materia: depósito de CTS), Remuneraciones (sub materia: pago de la remuneración y gratificaciones), Bonificación no remunerativa, y Seguridad social (sub materia: declaración y pago de la seguridad social).



- 1.2 Mediante Imputación de Cargos N° 079-2021-SUNAFIL/IRE-JUN de fecha 02 de febrero de 2021, notificada el 05 de febrero 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 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° 046-2021-SUNAFIL/IRE-JUN/SIAI, a través del cual llega a la conclusión de 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° 128-2021-SUNAFIL/IRE-JUN/SIRE de fecha 24 de mayo de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/ 49,622.00 (cuarenta y nueve mil seiscientos veinte y dos con 00/100 Soles), por haber incurrido, entre otras, en:
- Una infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales, por no cumplir con el pago íntegro y oportuno de la remuneración vacacional, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT. Imponiéndole una sanción ascendente a 2.63 UIT (S/. 11,309.00).
  - Una infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 17 de diciembre de 2020, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT. Imponiéndole una sanción ascendente a 2.63 UIT (S/. 11,309.00).
- 1.4 El 21 de junio de 2021, la impugnante interpone recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 128-2021-SUNAFIL/IRE-JUN/SIRE, argumentando lo siguiente:
- i. En autos obran los documentos que acreditan el pago de los conceptos requeridos, por lo que no se deben imponer las infracciones.
  - ii. Al margen de la solicitud de suspensión perfecta de labores, se ha pagado al trabajador hasta la rescisión del contrato por acuerdo de las partes. Además, no existe denuncia ni demanda sobre reintegro de remuneraciones, por lo que se tendría que discutir el reintegro y no el incumplimiento por el no pago oportuno e íntegro de las remuneraciones, y demás conceptos.
  - iii. Sobre la medida inspectiva de requerimiento, ésta se cumplió, por lo que señala que no se ha tomado en cuenta lo presentado en el documento de fecha 21 de diciembre de 2020, con el que se dio respuesta a la medida vía correo electrónico con fecha 23 de diciembre de 2020, dentro del plazo establecido. Además, no se ha tomado en cuenta que, desde el inicio se ha colaborado y cumplido con todos los documentos requeridos y en ningún momento se ha impedido o dificultado la labor inspectiva.
  - iv. Corresponde aplicar el principio de Concurso de Infracciones, y el principio del Non Bis In Idem.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 492-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

1.5 Mediante Resolución de Intendencia N° 61-2021-SUNAFIL/IRE-JUN de fecha 06 de agosto de 2021<sup>2</sup>, la Intendencia Regional de Junín, declaró fundado en parte, el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, adecuando la multa a S/. 42,871.00, y, confirma en lo demás, la Resolución de Sub Intendencia N° 128-2021-SUNAFIL/IRE-JUN/SIRE, por considerar los siguientes puntos:

- i. El contrato de trabajo celebrado entre el trabajador y el sujeto inspeccionado tenía fecha de vencimiento el 30 de junio de 2020. Sin embargo, en el marco de emergencia sanitaria se emitieron dispositivos legales como parte de la lucha contra la proliferación del COVID-19, como el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM que delimitó las actividades esenciales que debían continuar brindando servicios de forma restringida, entre las cuales no se encontraba el sector minería, encontrándose el sujeto inspeccionado obligado a parar sus actividades. En merito a ello, el Decreto de Urgencia N° 029-2020, dispuso que todos los empleadores desde el inicio de la declaratoria de emergencia nacional debían otorgar licencia con goce de haber a sus trabajadores. Sin embargo, se advierte del reporte de R07 del PLAME del mes de abril que el sujeto inspeccionado venía aplicando licencia sin goce de haber, lo que acredita fehacientemente que, en dicho mes, el trabajador mantenía vínculo laboral vigente, y que el sujeto inspeccionado no cumplía con la norma invocada.
- ii. De los actuados, se advierte que el sujeto inspeccionado, el 27 de abril de 2020, solicita la suspensión perfecta de labores para 187 trabajadores, dentro de los que se encontraba el trabajador afectado, la misma que estaba prevista hasta el 09 de julio de 2020. Al ser el efecto de dicha figura, la suspensión de forma recíproca de las obligaciones del empleador de pagar las remuneraciones y del trabajador de prestar sus servicios, manteniendo vigente el vínculo laboral. Por lo que, al tener vigencia el contrato de trabajo hasta el 30 de junio de 2020, la suspensión en el caso de dicho trabajador sería aplicable hasta esa fecha. Sin embargo, la Autoridad Administrativa de Trabajo desaprobó la solicitud de suspensión temporal perfecta de labores, disponiendo la reanudación de las labores cuando corresponda, y el pago de las remuneraciones de los trabajadores afectados por el tiempo de suspensión, lo que implicaba que el sujeto inspeccionado reconozca las remuneraciones y beneficios laborales del tiempo en el que se aplicó la suspensión perfecta, esto es desde el 15 de abril al 27 de mayo de 2020, fecha en la que quedó firme el acto administrativo que desaprobó la solicitud; y desde la fecha hasta la culminación del contrato (30 de junio de 2020) aplicar la licencia con goce de haber. Por lo tanto, el sujeto inspeccionado no cumplió con el pago íntegro y oportuno de

---

<sup>2</sup> Notificada a la inspeccionada el 09 de agosto de 2021. Ver fojas 63 de expediente sancionador



las remuneraciones y de la liquidación de beneficios sociales. En consecuencia, el sujeto inspeccionado debía cumplir con la medida inspectiva de requerimiento.

- iii. No existe afectación al principio de concurso de infracciones, a excepción de las infracciones referidas al pago de gratificación legal y bonificación extraordinaria, las que deben ser sancionadas con la aplicación de una sola sanción. Asimismo, no existe afectación al principio del *Non Bis In Idem*.

1.6 Con fecha 31 de agosto de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Junín, el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 61-2021-SUNAFIL/IRE-JUN.

1.7 La Intendencia Regional de Junín, admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorandum N° 680-2021-SUNAFIL/IRE-JUNIN recibido el 03 de setiembre 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 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

---

<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

(...)

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."



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 492-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

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

---

<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.”



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 PROJECTS & COMMISSIONING CONSULTANTS S.A.C.**

4.1 De la revisión de los actuados, se ha identificado que PROJECTS & COMMISSIONING CONSULTANTS S.A.C. presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 61-2021-SUNAFIL/IRE-JUN emitida por la Intendencia Regional de Junín, en la cual se adecuo la sanción impuesta a S/. 42,871.00, por la comisión, entre otras, de una (01) infracción muy grave en materia de relaciones laborales, y una (01) infracción muy grave a la labor inspectiva, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del 10 de agosto 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 PROJECTS & COMMISSIONING CONSULTANTS S.A.C.

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

Con fecha 31 de agosto de 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 61-2021-SUNAFIL/IRE-JUN señalando los siguientes fundamentos:

- i) Existe afectación al principio de tipicidad, ya que la supuesta infracción por el no pago de la remuneración vacacional no ha sido correctamente tipificada, aplicando indebidamente el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, debido a que, según el criterio empleado en la resolución recurrida, se ha debido contratar al trabajador hasta el 30 de junio de 2020, sin tomar en cuenta la cláusula séptima de resolución y termino del contrato de trabajo sujeto a modalidad por causa fortuita o de fuerza mayor, como consecuencia de la pandemia por el COVID-19. Por tanto, el término del contrato se encuentra amparado en la norma. Por lo tanto, la fecha que se ha determinado para el cálculo del pago de la remuneración vacacional no se encuentra debidamente sustentada. Es por ello que, la empresa ha cumplido con el pago íntegro de la remuneración vacacional trunca hasta el 25 de marzo de 2020, fecha en la que se dio cumplimiento a la condición resolutoria del contrato.
- ii) Se vulnera el principio del Non Bis In Ídem al sancionar por la infracción referida al incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento y por la infracción



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 492-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

referida al no pago de la remuneración vacacional trunca, al existir la triple identidad de: sujeto, hechos y fundamentos en ambas infracciones.

- iii) No se han valorado los estados de operaciones de pagos masivos con los cuales se acreditan los pagos que fueron depositados al supuesto trabajador afectado respecto de su remuneración y beneficios sociales, así como las boletas de pago y la hoja de liquidación de beneficios sociales, vulnerándose el debido procedimiento. Asimismo, se ha vulnerado el deber de motivación por no encontrarse la resolución recurrida fundada en derecho y que ésta sea cumplida; por lo tanto, se incurre en causal de nulidad.

#### **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

---

<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.”



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:

"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

---

<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° 492-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

sobre éstas se ha producido alguno de los supuestos previstos en el artículo 14 del Reglamento del Tribunal.

#### **De los hechos constatados**

6.8 Conforme al numeral 4.5 de los Hechos Constatados del Acta de Infracción, el señor Américo Mayorga Gutiérrez (en adelante, el trabajador afectado), inició su vínculo laboral con la impugnante el 13 de enero de 2020, según el Contrato de Trabajo de Obra determinada o Servicio Específico, que obra a folios 03 al 06 del expediente de inspección, y del que se advierte que, el mismo tenía efectividad hasta el 31 de marzo de 2020.

6.9 Es preciso mencionar que, en el marco de la emergencia sanitaria, se emitieron dispositivos legales como parte de la lucha contra la proliferación del COVID 19, como el Decreto Supremo N° 44-2020-PCM que dispone el aislamiento social obligatorio por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación. Dicho dispositivo delimitó las actividades esenciales que debían continuar brindando servicios de forma restringida, desde el 16 de marzo de 2020, y dentro de las cuales no se encontraba el sector minería, por lo que la impugnante debió parar sus actividades.

6.10 En mérito a ello, se emitió el Decreto de Urgencia N° 029-2020, el mismo que señala en el numeral 26.2 de su artículo 26 lo siguiente:

**“Artículo 26. Medidas aplicables durante la vigencia del estado de emergencia nacional en el sector público y sector privado**

(...)

26.2 En el caso de las actividades no comprendidas en el numeral precedente y, siempre que no se aplique el trabajo remoto, los empleadores otorgan una licencia con goce de haber a los trabajadores y servidores civiles, de acuerdo a lo siguiente:

a) En el caso del sector público, se aplica la compensación de horas posterior a la vigencia del Estado de Emergencia Nacional, salvo que el trabajador opte por otro mecanismo compensatorio.

b) En el caso del sector privado, se aplica lo que acuerden las partes. A falta de acuerdo, corresponde la compensación de horas posterior a la vigencia del Estado de Emergencia Nacional”.

6.11 Por lo tanto, en cumplimiento de la normativa antes referida, todos los empleadores, debieron otorgar **Licencia con Goce de Haber** a sus trabajadores, en caso de no poder aplicar el trabajo remoto, situación que, según el reporte R07 del PLAME del mes de abril 2020, que obra en el CD entregado por la inspeccionada obrante a folios 43 del expediente de inspección, no venía aplicando la impugnante; toda vez que, en la planilla del trabajador afectado se consignaba como el motivo de suspensión de labores:



“Permiso, Licencia u otros Sin Goce” por 30 días. Entonces, dicha situación evidencia que el trabajador afectado seguía laborando para la impugnante durante el mes de abril; y que, la impugnante no cumplía con la norma invocada.

- 6.12 A folios 08 del expediente de inspección, obra el documento denominado “Comunicado de Liquidación” de fecha 03 de junio de 2020, a través del cual, la impugnante comunica al trabajador afectado la extinción de su contrato de trabajo, bajo el argumento de fuerza mayor/caso fortuito, en el marco de lo previsto en la cláusula séptima del referido contrato, procediendo la impugnante a efectuar la liquidación de beneficios sociales al referido trabajador, considerando como fecha de cese, el último día de labor prestado (16 de marzo) más los días de descanso generados, situación contradictoria con lo declarado por la propia impugnante en el reporte R07 del PLAME del mes de abril que, como ya se precisó en el considerando precedente, evidencia que el trabajador afectado mantenía vínculo laboral con la impugnante en el mes de abril.
- 6.13 Ahora bien, corresponde precisar que, de la revisión de los actuados, se advierte que el 27 de abril de 2020, la impugnante inicia el trámite para solicitar la suspensión perfecta de labores para 187 trabajadores, dentro de los que se encontraba el trabajador afectado, a fin de ser considerada dicha figura desde el 15 de abril al 09 de julio de 2020. No obstante, mediante Resolución Directoral N° 020-2020-GRDS-DRTPE-DPSC-SPL de fecha 27 de mayo de 2020, la Autoridad Administrativa de Trabajo, desaprobó la solicitud de suspensión temporal perfecta de labores y dispone, la reanudación de labores, cuando corresponda, y el pago de las remuneraciones de los trabajadores afectados con la medida por el tiempo de suspensión transcurrido, conforme a lo prescrito por el numeral 7.4 del artículo 7 de del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, que establece normas complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID – 19 y otras medidas, que señala: “Recibido el informe de la Autoridad Inspectiva de Trabajo y previa evaluación y ponderación del mismo, la Autoridad Administrativa de Trabajo expide resolución dentro de los siete (7) días hábiles siguientes, contados a partir de la última actuación inspectiva. De comprobarse que la información consignada por el empleador en la comunicación a que hace referencia el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020 no guarda correspondencia con los hechos verificados por la inspección del trabajo, o que existe afectación a la libertad sindical u otros derechos fundamentales, la Autoridad Administrativa de Trabajo deja sin efecto la suspensión perfecta de las labores, ordena el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido y, cuando corresponda, ordena la reanudación inmediata de las labores. En tal caso, el periodo dejado de laborar es considerado como de trabajo efectivo para todo efecto legal”.  
(Subrayado propio)
- 6.14 Entonces, la impugnante tenía la obligación de reconocer las remuneraciones y los beneficios laborales del tiempo en el que se aplicó la suspensión perfecta de labores; esto es, desde el 15 de abril al 27 de mayo de 2020, y desde esa fecha, hasta la culminación del contrato de trabajo (30 de junio de 2020), la impugnante debió aplicar la licencia con goce de haber, en estricto cumplimiento de las disposiciones normativas de la materia.
- 6.15 Es importante resaltar que, la culminación del fin del vínculo laboral por parte de la impugnante al trabajador afectado a marzo 2020, fue realizada en fecha posterior a la desaprobación de la solicitud de la suspensión perfecta de labores, registrando la baja del referido trabajador el 23 de junio de 2020, como se aprecia del Formulario 1604 -3 que obra en el CD adjuntado por la impugnante a folios 43 del expediente de inspección,



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 492-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

situación que evidencia un mal actuar de parte la impugnante que no se encuentra dentro de los parámetros de la Buena Fe, al querer evadir su responsabilidad y no cumplir con el pago de las remuneraciones y beneficios laborales, ordenado además por la Autoridad Administrativa de Trabajo mediante la Resolución Directoral N° 020-2020-GRJ/GRDS/DRTPE/DPSC-SPL.

6.16 En consecuencia, se encuentra acreditado que, el reconocimiento de las remuneraciones y los beneficios laborales a favor del trabajador afectado, debían ser calculados hasta el 30 de junio de 2020, y no hasta el 25 de marzo de 2020, como afirma la impugnante equivocadamente en su escrito que contiene su recurso de revisión. En tal sentido, no existe afectación al principio de Tipicidad<sup>11</sup> contemplado en el numeral 4 del artículo 248 del TUO de la LPAG, pues se encuentra acreditada que, la impugnante no cumplió con pagar de forma íntegra y oportuna la remuneración vacacional trunca. Entonces, de acuerdo a todo lo antes expuesto, conducta que se subsume en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT que señala: “El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la jornada de trabajo, refrigerio, trabajo en sobretiempo, trabajo nocturno, descanso vacacional y otros descansos, licencias, permisos y el tiempo de trabajo en general”. Por tal razón, no es cierto que no se hayan valorado las pruebas presentadas por la impugnante sobre los pagos realizados a favor del trabajador afectado, sino que, en virtud de todo lo antes expuesto, correspondía que las remuneraciones y beneficios sociales a favor del trabajador afectado sean pagados hasta el 30 de junio de 2020, y no hasta marzo 2020; motivo por el cual, la documentación adjuntada no desvirtúa en lo absoluto el incumplimiento incurrido por la impugnante, al ser un pago ínfimo al que realmente corresponde, no existiendo, por ende, vulneración al debido procedimiento ni existiendo falta de motivación en la resolución recurrida, pues esta Sala ha verificado que, durante el procedimiento inspectivo y sancionador se ha garantizado el debido procedimiento, prevaleciendo el fin del Sistema Inspectivo. En tal sentido, no existe indicios de causales de nulidad.

6.17 En cuanto a la afectación al principio del non bis in idem, se debe precisar que el numeral 11 del artículo 248 del TUO de la LPAG establece: “No se podrán imponer sucesiva o simultáneamente una pena y una sanción administrativa por el mismo hecho en los casos en que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento. Dicha prohibición se

---

<sup>11</sup> **Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa**

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

Tipicidad.- Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria. (...)



extiende también a las sanciones administrativas, salvo la concurrencia del supuesto de continuación de infracciones a que refiere el inciso 7". Entonces, corresponde precisar que, en el presente caso, no estamos ante un supuesto de vulneración del referido principio; puesto que, la infracción sobre el no pago de la remuneración vacacional trunca, se encuentra referida al incumplimiento en materia de relaciones laborales, mientras que la infracción a la labor inspectiva, ante un incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento. En ese sentido, no se cumple con el requisito de la triple identidad de las infracciones: identidad de sujeto, de hecho y de fundamento, puesto que, si bien el sujeto inspeccionado es el mismo, el hecho y el fundamento son distintos, debido a que, la primera infracción referida afecta bienes jurídicos de los trabajadores y en la infracción contra la labor inspectiva, bienes jurídicos de la Administración Pública. En ese sentido, resulta válido imponer sanción por cada infracción de manera independiente.

### **Sobre el deber de colaboración a la labor inspectiva**

- 6.18 Sobre el particular, el numeral 1.8 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG que regula al Principio de Buena Fe Procedimental establece que: "La autoridad administrativa, los administrados, sus representantes o abogados y, en general, todos los partícipes del procedimiento, realizan sus respectivos actos procedimentales guiados por el respeto mutuo, la colaboración y la buena fe. La autoridad administrativa no puede actuar contra sus propios actos, salvo los supuestos de revisión de oficio contemplados en la presente Ley. Ninguna regulación del procedimiento administrativo puede interpretarse de modo tal que ampare alguna conducta contra la buena fe procedimental".
- 6.19 Del mismo modo, numeral 15.1 del artículo 15 del RLGIT establece: "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 Ley".
- 6.20 En ese sentido, de acuerdo con lo señalado en el artículo 9 de la LGIT, "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: (...) e) Facilitarles la información y documentación necesarias para el desarrollo de sus funciones".

### **Sobre la medida inspectiva de requerimiento**

- 6.21 De lo regulado en el artículo 14 de la LGIT, así como del numeral 18.2 del artículo 18 del RLGIT, se desprende que, cuando el Inspector de trabajo comprueba la existencia de infracciones al ordenamiento jurídico sociolaboral, requerirá a la inspeccionada que cumpla con adoptar las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas, en un plazo determinado fijado por el inspector.
- 6.22 Considerando lo antes expuesto, la medida inspectiva de requerimiento de fecha 17 de diciembre de 2020, debía ser cumplida por la impugnante, al encontrarse establecido que el vínculo laboral entre la impugnante y el trabajador afectado se encontraba



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 492-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

vigente hasta el 30 de junio de 2020. Sin embargo, de acuerdo a los hechos constatados del Acta de Infracción, la impugnante no cumplió lo requerido por los inspectores de trabajo. En tal sentido, y considerando lo dispuesto en el artículo 36 de la LGIT que señala que, 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, contrario al deber de colaboración de los sujetos inspeccionados por los Supervisores – Inspectores, Inspectores de Trabajo o Inspectores Auxiliares, establecidas en la LGIT y el RLGIT, se encuentra acreditado que la conducta de la impugnante se subsume en la infracción tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

#### **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 PROJECTS & COMMISSIONING CONSULTANTS S.A.C., en contra de la Resolución de Intendencia N° 61-2021-SUNAFIL/IRE-JUN de fecha 06 de agosto de 2021, emitida por la Intendencia Regional de Junín, dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 076-2021-SUNAFIL/IRE-JUN, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

**SEGUNDO.-** CONFIRMAR la Resolución de Intendencia N° 61-2021-SUNAFIL/IRE-JUN, en los extremos referidos a las infracciones muy graves tipificadas en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, y en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

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

**CUARTO.-** Notificar la presente resolución a PROJECTS & COMMISSIONING CONSULTANTS S.A.C. y a la Intendencia Regional de Junín, para sus efectos y fines pertinentes.

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



**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

LPDERECHO.PE



## CONSTANCIA DE NOTIFICACIÓN VÍA CASILLA ELECTRÓNICA

Mediante la presente se deja constancia que ha sido notificada en la Casilla Electrónica del administrado, PROJECTS & COMMISSIONING CONSULTANTS S.A.C. - PROJECTS CC SAC identificado con RUC: 20600547306 el siguiente documento RESOLUCIÓN DE TERCERA INSTANCIA N° 0000000492-2021 en fecha 08/11/2021 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)  
2021492 - Fecha de Depósito: 08/11/2021

LPDERECHO.PE