

Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 520-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR	:	110-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE
PROCEDENCIA	:	INTENDENCIA REGIONAL DE LAMBAYEQUE
IMPUGNANTE	:	HOSPITAL DE CLÍNICAS LAMBAYEQUE S.A.C.
ACTO IMPUGNADO	:	RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 146-2021-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE
MATERIA	:	LABOR INSPECTIVA

Sumilla: Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por **HOSPITAL DE CLÍNICAS DE LAMBAYEQUE S.A.C.**, en contra de la Resolución de Intendencia N° 146-2021-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, de fecha 25 de agosto de 2021, emitida por la Intendencia Regional de Lambayeque.

Lima, 9 de noviembre de 2021

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por **HOSPITAL DE CLÍNICAS DE LAMBAYEQUE S.A.C.** (en adelante **la impugnante**) en contra de la Resolución de Intendencia N° 146-2021-SUNAFIL/IRE LAM, de fecha 25 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° 2470-2020-SUNAFIL/IRE-LAM, de fecha 10 de noviembre de 2019, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la impugnante, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral¹, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 051-2021-SUNAFIL/IRE-LAM (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de dos (02) infracciones MUY GRAVES a la labor inspectiva.
- 1.2** Mediante Imputación de cargos N° 113-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SAI, de fecha 23 de febrero de 2021, notificada el 01 de marzo de 2021, se dio inicio a la etapa instructiva, remitiéndose el Acta de Infracción y otorgándose un plazo de cinco (05) días hábiles

¹ Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Relacionales Laborales: Certificado de trabajo, Planillas o registros que la sustituyan (entrega de boletas de pago al trabajador y sus formalidades), Remuneraciones (gratificaciones), Compensación por tiempo de servicios (depósito de CTS), Jornada, Horario de trabajo y descansos remunerados (Descanso en días feriados no laborales).



para la presentación de los descargos, de conformidad con lo señalado en el literal e) 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 N° 145-2021/SUNAFIL/IRE-LAM/SIAI, de fecha 12 de marzo de 2021 (en adelante, el **Informe Final**), a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de las conductas infractoras imputadas a la impugnante, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador en su fase sancionadora y procediendo a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución, la cual mediante Resolución de Sub Intendencia N° 284-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, de fecha 23 de abril de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/. 6,699.00 (Seis mil seiscientos noventa y nueve con 00/100 soles) por haber incurrido en:

- Una infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no facilitar la información requerida por la inspectora actuante para el día 30 de diciembre de 2020, tipificada en el numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT, sanción ascendente a S/. 3,311.00.
- Una infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no facilitar la información requerida por la Inspectora actuante para el día 12 de enero de 2021, tipificada en el numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT, sanción ascendente a S/. 3,388.00.

1.4 Con fecha 18 de mayo de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 284-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, de fecha 23 de abril de 2021, y con fecha 02 de junio de 2021 presentó un escrito adicional, argumentando lo siguiente:

- i. Se inicia un proceso de fiscalización por la denuncia de una persona que no tenía relación laboral con la empresa, asumiéndose jurisdicción en forma ilegal, puesto que la normativa sobre visitas respectiva, corresponde efectuarlas si existe alguna relación laboral actual y vigente, siendo que el cobro de beneficios sociales cuando la relación laboral hubiera terminado le corresponde a los juzgados de trabajo, y si el caso así lo solicitara, agotar la vía administrativa y citar a un proceso de conciliación con el funcionario correspondiente del Ministerio de Trabajo, no siendo la SUNAFIL competente para atender este reclamo.
- ii. Se ha violentado el debido proceso y el ejercicio de la defensa, puesto que con la resolución notificada mediante casilla SUNAT ha tomado conocimiento del presente proceso, ya que en su calidad de Gerente de la recurrente, no ha sido notificado con la inspección que se hubiere realizado en el centro de trabajo y demás actuaciones, con el fin de ejercer la defensa correspondiente.
- iii. En cuanto a las infracciones que aparecen en cada rubro de los derechos de la trabajadora, corresponde que sean agrupadas en la denominación de beneficios sociales, ya que la multa que establecen por cada una de ellas resulta ser ilegal.
- iv. Que, los descargos solicitados fueron presentados por el funcionario de la Clínica Héctor Zegarra Carlos, dentro del plazo otorgado por la autoridad inspectiva, quien además estuvo presente al levantarse el acta de inspección por



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 520-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

la inspectora auxiliar, en la cual su presencia no fue observada, pero luego no lo consideraron por no cumplir los requisitos exigidos en esta vía, vulnerándose así el principio de Presunción de Veracidad, ya que en su calidad de administrador le correspondía formular los descargos, por ende, de ser negada su actuación en el Acta de Inspección resultaría afecta de nulidad absoluta.

- 1.5** Mediante Resolución de Intendencia N° 146-2021-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE, de fecha 25 de agosto de 2021², la Intendencia Regional de Lambayeque declaró Infundado el recurso de apelación, interpuesto por la impugnante, por considerar que:
- i. La Directiva N° 002-2017-SUNAFIL/INII, denominada “Servicio de atención de denuncias laborales” define como Denunciante al trabajador, ex trabajador, organización sindical y en general cualquier persona que comunica a la Autoridad de Inspectiva de Trabajo, aquellos hechos que conociera contrarios al ordenamiento sociolaboral y de seguridad y salud, no contemplándose un procedimiento de conciliación ante la SUNAFIL, por lo que no resulta atendible lo alegado por el impugnante en este extremo.
 - ii. De los actuados que obran en el procedimiento sancionador, se verifica los requerimientos de información efectuados por la Inspectora comisionada fueron debidamente notificados de manera física en la dirección del centro de trabajo inspeccionado, esto es en calle Francisco Cabrera N° 611-Chiclayo, siendo recepcionados por la señora Luciana Mera Zegarra, en su calidad de trabajadora del Área de Admisión del Hospital de Clínicas Lambayeque S.A.C., quedando constatado que por la naturaleza de la relación existente entre el receptor y el sujeto inspeccionado, la inspeccionada tomaría conocimiento del acto de notificación respectivo, en ese sentido, se verifica que se ha respetado el debido procedimiento.
 - iii. Se debe tener en cuenta que para la realización de las actuaciones inspectivas de investigación, no es necesario que se encuentre presente el titular o representante del sujeto inspeccionado, desarrollándose dicha diligencia con los trabajadores que se encuentren en el centro de trabajo, desvirtuándose lo argumentado por el impugnante en este extremo.
- 1.6.** Con fecha 07 de setiembre de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Lambayeque, el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 146-2021-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE.
- 1.7.** La Intendencia Regional de Lambayeque admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorandum N°

² Notificada a la inspeccionada el 27 de agosto de 2021 (ver folio 108 del expediente sancionador)



776-2021-SUNAFIL/IRE-LAM, recibido el 10 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° 29981³, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, **SUNAFIL**), disponiéndose en el artículo 7 de la misma Ley que, para el cumplimiento de sus fines, la SUNAFIL contará dentro de su estructura orgánica con un Tribunal de Fiscalización Laboral.
- 2.2** Asimismo, de conformidad con el artículo 15 de la Ley N° 29981⁴, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo⁵ (en adelante, **LGIT**), el artículo 15 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR⁶, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR⁷ (en adelante, **el Reglamento del Tribunal**), el Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión, constituyéndose en última instancia administrativa.

³ Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales
Artículo 1. Creación y finalidad

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

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

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

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

(...)”

⁵ Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo

Artículo 41.- Atribución de competencias sancionadoras

(...)

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

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

⁶ Decreto Supremo N° 007-2013-TR, Reglamento de Organización y Funciones de SUNAFIL

Artículo 15.- Instancia Administrativa

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

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

Artículo 2.- Sobre el Tribunal

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

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

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



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 520-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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



la resolución emitida por la segunda instancia administrativa, debiendo motivar la realización de cualquiera de las acciones antes descritas.

IV. DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN POR PARTE DE HOSPITAL DE CLÍNICAS LAMBAYEQUE S.A.C.

- 4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que HOSPITAL DE CLÍNICAS LAMBAYEQUE S.A.C., presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 146-2021-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE, emitida por la Intendencia Regional de Lambayeque, la cual declaró infundado el recurso de apelación, confirmando la sanción impuesta de S/. 6,699.00 (Seis mil seiscientos noventa y nueve con 00/100 soles), por la comisión de dos (2) infracciones tipificadas como MUY GRAVES previstas en el numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT. Dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del 31 de agosto de 2021, es decir, el primer día hábil siguiente a 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 el HOSPITAL DE CLÍNICAS LAMBAYEQUE S.A.C.

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 07 de setiembre de 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 146-2021-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE, solicitando que se declare nula, por los siguientes argumentos:

- i. Se ha omitido notificar a la persona jurídica, pues conforme al artículo 14 de la Ley General de Sociedades, está representada por su Gerente, sin embargo, en el proceso administrativo no se ha cumplido con notificar a la recurrente como representante legal de la empresa, además, se ha inobservado lo establecido en los artículos 21 y 22 del TUO de la LPAG.
- ii. Que, procedimiento de inspección, surge por la denuncia de la ex trabajadora Marilú Yovany Sánchez Soto, quien no estuvo presente en ninguna de las diligencias de inspección que se han realizado, así como tampoco se ha realizado con la presencia de la recurrente como representante legal de la empresa, vulnerando el principio de legalidad, puesto que la denunciante no ha acreditado que tenía su contrato de trabajo vigente.
- iii. Existe un avocamiento indebido de la SUNAFIL por corresponder la jurisdicción al juzgado de trabajo como lo establece el artículo 42 y 57 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, vulnerándose la garantía del debido procedimiento y debida motivación, por tanto, la resolución impugnada debe ser declarada nula.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Sobre las notificaciones efectuadas en el procedimiento de inspección

- 6.1.** En vista de que la impugnante ha cuestionado el acto de notificación de las medidas de requerimiento de información en la que tuvieron lugar las actuaciones inspectivas,



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 520-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

porque considera que se le debió notificar al gerente como representante de la empresa, corresponde analizar si ello resulta suficiente para considerar como inválido el procedimiento de investigación, así como el Acta de Infracción.

- 6.2.** Al respecto, cabe recordar que el primer acápite del artículo 5° de la LGIT⁸ reconoce que las facultades inspectivas se extienden a todo centro de trabajo, establecimiento o lugar sujeto a inspección. Así también, el numeral 13.2 del artículo 13 del RLGIT, establece que: “(...) siempre que no perjudique el objeto de las actuaciones de investigación, las visitas a los centros o lugares de trabajo se realizan en presencia del sujeto inspeccionado o su representante, así como de los trabajadores, sus representantes o de las organizaciones sindicales que le represente. **De no encontrarse en el centro o lugar de trabajo, las actuaciones se realizan sin la presencia de los mismos, no afectando dicha circunstancia el resultado o validez de la investigación**” (énfasis añadido).
- 6.3.** A la vez, se deben tener en cuenta las disposiciones del Decreto Legislativo N° 1272⁹ que extiende el ámbito de aplicación de las normas de la LPAG a todos los procedimientos especiales de la Administración Pública.
- 6.4.** Al respecto, el numeral 27.2 del artículo 27 del TUO de la LPAG califica como bien notificado a un “administrado a partir de la realización de actuaciones procedimentales del interesado que permitan suponer razonablemente que tuvo conocimiento oportuno del contenido o alcance¹⁰” de lo comunicado.
- 6.5.** En concreto sobre la notificación de los requerimientos de información, de fechas 23 de diciembre de 2020 y 07 de enero de 2021, se debe precisar que, el 02 de diciembre de 2020, la autoridad inspectiva realizó la comprobación de datos de la impugnante, identificando como domicilio fiscal la Calle Francisco Cabrera N° 611, Chiclayo,

⁸ Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N° 28806

“Artículo 5.- Facultades inspectivas

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

(...)

1. Entrar libremente a cualquier hora del día o de la noche, y sin previo aviso, en todo centro de trabajo, establecimiento o lugar sujeto a inspección y a permanecer en el mismo. Si el centro laboral sometido a inspección coincidiese con el domicilio de la persona física afectada, deberán obtener su expreso consentimiento o, en su defecto, la oportuna autorización judicial. Al efectuar una visita de inspección, deberán comunicar su presencia al sujeto inspeccionado o a su representante, así como al trabajador, al representante de los trabajadores o de la organización sindical, a menos que consideren que dicha comunicación pueda perjudicar la eficacia de sus funciones, identificándose con la credencial que a tales efectos se expida.”

⁹ “Decreto Legislativo que modifica la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y deroga la Ley N° 29060, Ley del Silencio Administrativo”, publicado el 21 de diciembre de 2016 y vigente desde el día siguiente de su publicación.

¹⁰ Cfr. TUO de la LPAG, numeral 27.2 del artículo 27.



Chiclayo, Lambayeque. En esa medida, la Inspectora comisionada procedió a notificar los requerimientos al domicilio antes mencionado, los mismos que fueron recibidos por la trabajadora de la impugnante la señora Luciana Mera Zegarra, identificada con DNI N° 73965935; asimismo, se evidencia el sello de recepción de la impugnante, demostrándose que se ha realizado una debida notificación de los requerimientos de información al amparo del artículo numeral 21.4 del artículo 21 del TUO de la LPAG. Cabe precisar que no se requiere que la impugnante le haya otorgado autorización a la trabajadora para la recepción de documentos, en atención a que es obligación de la impugnante, como parte de su deber de colaboración, atender debidamente a los inspectores, prestándoles las facilidades para el cumplimiento de su labor, conforme a lo dispuesto en el literal a) del artículo 9 de la LGIT.

- 6.6. En consecuencia, es razonable concluir que la trabajadora que recibió la notificación comunicaría adecuadamente los requerimientos de la autoridad inspectiva a los órganos correspondientes de la empresa.
- 6.7. De esta manera, contrariamente a lo alegado, el domicilio en el que recayó el procedimiento de inspección vinculó a la impugnante, no existiendo, por tanto, vicios en su tramitación, por lo que esta Sala desestima el presente alegato expuesto en el recurso de revisión interpuesto.

Sobre la competencia de la SUNAFIL

- 6.8. Cabe señalar que el principio de legalidad es uno de los principios ordenadores del Sistema de Inspección del Trabajo que implica el sometimiento pleno a la Constitución Política del Estado, las leyes, reglamentos y demás normas vigentes según lo establecido en el numeral 1 del artículo 2 de la LGIT.
- 6.9. Mediante la Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), de fecha 15 de enero de 2013, se crea a SUNAFIL como un organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisa y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo.
- 6.10. Siendo así, el artículo 3 de la Ley N° 29981, establece que la SUNAFIL cumple el rol de autoridad central y ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo. Para tal efecto, el artículo 4 del mismo cuerpo normativo le atribuye la función de imponer sanciones legalmente establecida por el incumplimiento de las normas sociolaborales, en el ámbito de su competencia, entre otras.
- 6.11. Asimismo, cabe precisar que el numeral 1 del artículo 3 de la LGIT señala que: “Corresponde a la Inspección del Trabajo el ejercicio de la función de inspección y de aquellas otras competencias que le encomiende el Ordenamiento Jurídico Sociolaboral, cuyo ejercicio no podrá limitar el efectivo cumplimiento de la función de inspección, ni perjudicar la autoridad e imparcialidad de los inspectores del trabajo. Las finalidades de la inspección son las siguientes: 1) De **vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales**, reglamentarias, convencionales y condiciones contractuales, en el orden sociolaboral. (...)”, concordante con la definición prevista en el artículo 1 de la LGIT, que señala: “La Inspección del Trabajo es el servicio público encargado de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de la



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 520-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

seguridad social, de **exigir las responsabilidades administrativas que procedan**”(énfasis añadido).

- 6.12.** En esa línea de sujeción normativa, “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”. Asimismo, “la función inspectiva, es entendida como la actividad que comprende el ejercicio de la vigilancia y exigencia del cumplimiento del ordenamiento sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo”¹¹. En ese entendido, el comportamiento del inspector comisionado debe orientarse al cumplimiento de las funciones establecidas en la LGIT y su reglamento, tutelando el fin perseguido por dichas normas y debiendo adoptar medidas y acciones en el marco del principio de razonabilidad¹².
- 6.13.** Por su parte, en el numeral 3.1 del artículo 5 de la LGIT se establece que “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 considere necesario para comprobar que las disposiciones legales se observan correctamente y, en particular, para **requerir información**, solo o ante testigos, al sujeto inspeccionado o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales, así como a exigir la identificación, o razón de su presencia, de las personas que se encuentren en el centro de trabajo inspeccionado.” En similar sentido, el artículo 11 del mismo dispositivo legal establece que “**Las actuaciones inspectivas de investigación se desarrollan mediante requerimiento de información** por medio de sistemas de comunicación electrónica, visita de inspección a los centros y lugares de trabajo, mediante requerimiento de comparecencia del sujeto inspeccionado ante el inspector actuante para aportar documentación y/o efectuar las aclaraciones pertinentes o mediante comprobación de datos o antecedentes que obren en el Sector Público” (énfasis añadido).
- 6.14.** Por su parte, el numeral 12.1 del artículo 12 del RLGIT, establece:

¹¹ LGIT, artículo 1.

¹²TUO de la LPAG, Título Preliminar, “Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

(...)

1.4. Principio de razonabilidad. - 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 de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido.”



“En cumplimiento de las órdenes de inspección recibidas, los inspectores o equipos designados iniciarán las actuaciones de investigación mediante alguna de las siguientes modalidades:

(...)

d) Requerimiento de información por medio de sistemas de comunicación electrónica: la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), como autoridad central del Sistema de Inspección del Trabajo, regula mediante resolución de superintendencia los mecanismos de implementación correspondientes”.

- 6.15.** En tal sentido, como parte de las actuaciones inspectivas, los inspectores comisionados se encuentran en la facultad de requerir información a las inspeccionadas, las mismas que en el marco de su deber de colaboración¹³, se obligan a cumplir con la presentación de la misma, bajo apercibimiento de incurrir en infracción a la labor inspectiva.
- 6.16.** En el caso en particular, se evidencia que la impugnante no cumplió con presentar la documentación requerida, con fechas 23 de diciembre de 2020 y 07 de enero de 2021, por la inspectora comisionada, pese a encontrarse debidamente notificada, incurriendo en incumplimiento a su deber de colaboración, infracción tipificada en el numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT.
- 6.17.** Cabe señalar que, la impugnante aduce que la SUNAFIL ha incurrido en un avocamiento indebido por corresponder al juzgado de trabajo como lo establece el artículo 42 y 57 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, dado que la denuncia formulada por una ex trabajadora, versa sobre un contrato de trabajo que no se encontraba vigente. Al respecto, cabe mencionar que el numeral 74.2 del artículo 74 del TUO de la LPAG, establece que: **“solo por ley o mediante mandato judicial expreso, en un caso concreto, puede ser exigible a una autoridad no ejercer alguna atribución administrativa de su competencia”**; en ese sentido, lo alegado no exime de responsabilidad al inspeccionado, puesto que la competencia establecida en la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, no impide ni limita la acción de la Inspección del Trabajo, ni el cumplimiento de sus finalidades reguladas en el artículo 3° de la LGIT; siendo una de ellas la vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y condiciones contractuales, en el orden sociolaboral, ya se refiera al orden de común aplicación o a los regímenes especiales (énfasis añadido).
- 6.18.** Aunado a ello, la autoridad judicial no ha ordenado la inhibición de la autoridad de trabajo para continuar con el presente procedimiento administrativo sancionador, por lo que no correspondía que el inferior en grado deje de pronunciarse por la propuesta de multa contenida en el Acta de Infracción.

¹³ LGIT, “Artículo 9.- 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”.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 520-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 6.19.** Asimismo, cabe indicar que el supuesto establecido en el artículo 75 del TUO de la LPAG es distinto al del avocamiento de causa pendiente en el Poder Judicial, que está reconocido en el inciso 2 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú. El primero se refiere a aquellos casos en los cuales la autoridad administrativa se convenza que una situación contenciosa surgida en el procedimiento que instruye no permita su resolución y, por ello, se suspenda hasta que la autoridad judicial declare el derecho; mientras que el segundo implica la acción de desplazar la competencia de otra autoridad para conocer de un caso que originalmente estaba siendo conocido por aquel.
- 6.20.** En el presente caso, no se ha originado un avocamiento de la autoridad inspectiva. Si bien, cabe indicar que ésta Sala considera que es una decisión personalísima de la trabajadora elegir a qué entidad acudir, a fin de hacer valer sus derechos, siendo idóneo cualquier vía elegida, mientras se encuentre legalmente prevista como mecanismo protector de derechos, es de rescatar que la trabajadora Marilú Yovany Sanchez Soto acudió a esta entidad, a fin de que se compruebe el cumplimiento del ordenamiento sociolaboral que forma parte de las funciones de la Inspección del Trabajo previstas en el numeral 1 del artículo 3 de la LGIT. Por lo que, en caso de comprobarse alguna infracción al ordenamiento sociolaboral, la SUNAFIL tiene la facultad de imponer las sanciones correspondientes al administrado.
- 6.21.** Por consiguiente, no ha existido avocamiento indebido de esta entidad respecto de la materia inspeccionada, por lo que no resulta amparable este extremo del recurso de revisión presentado por la impugnante.

Sobre el supuesto incumplimiento al deber de motivar las decisiones

- 6.22.** El principio del debido procedimiento administrativo se encuentra reconocido en el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG¹⁴.
- 6.23.** Por su parte, la Constitución Política del Estado, en el numeral 3 del artículo 139, se refiere a la tutela judicial efectiva y al debido proceso, como un derecho de todo justiciable. Pues, la tutela judicial efectiva se plasma en el derecho a poder recurrir a

¹⁴ “Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten. La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal es aplicable solo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo”.



los Órganos Jurisdiccionales; dentro del proceso a recibir una resolución fundada en derecho y que ésta sea cumplida.

- 6.24.** Visto así, y haciendo un baremo con el procedimiento administrativo sancionador, se recibe también por parte de la administración pública un trato similar, solo que el actuar es materia de revisión en el proceso contencioso administrativo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 148 de la Carta Magna.
- 6.25.** Sobre el debido proceso, el Tribunal Constitucional, da las razones suficientes para extender este derecho a los procedimientos administrativos, por lo que su observancia es de obligatorio cumplimiento¹⁵.
- 6.26.** 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° 146-2021-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, de fecha 25 de agosto de 2021, ha desarrollado todos los elementos presentados por la impugnante en el recurso de apelación, por lo que cumple con expresar las justificaciones necesarias para absolver los planteamientos del recurrente, no siendo amparable el argumento vinculado con una supuesta falta de motivación, no existiendo, por ende, afectación al derecho a la prueba y al debido procedimiento.

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

¹⁵ STC recaída en el Expediente N° 01412-2007-PA/TC, que señala:

“Como ya lo ha expresado el Tribunal Constitucional en abundante sostenida jurisprudencia el debido proceso está concebido como el cumplimiento de todas las garantías y normas de orden público que deben aplicarse a todos los casos y procedimientos, en cuyo seno se alberga los actos administrativos, a fin de que las personas estén en la posibilidad de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado o de los particulares que pueda afectarlos. Queda claro, entonces, que la cláusula fundamental contenida en el artículo 139.3 de la Constitución Política del Perú, no es “patrimonio” exclusivo de los procesos jurisdiccionales, sino que el respeto del contenido del debido proceso se hace extensivo a los procesos administrativos públicos (como es el caso de autos) o privados”. (Fundamento 8).

“Dentro de la misma línea de razonamiento este Colegiado ha precisado que dentro de aquel conjunto de garantías mínimas que subyacen al debido proceso se encuentra el derecho a la motivación de las resoluciones, que adquiere vital preponderancia en el caso que nos ocupa, pues es este el derecho que el demandante reclama como vulnerable y por el cual acude a esta instancia en pos de tutela. Por su parte, la doctrina considera que la motivación supone la exteriorización obligatoria de las razones que sirven de sustento a una resolución de la administración” (Fundamento 10).

“En consecuencia debemos afirmar que el derecho a la motivación de las decisiones administrativas si bien no tiene un sustento constitucional directo, no es menos cierto que forma parte de aquella parcela de los derechos fundamentales innominados que integra la construcción constitucional del Estado que permite apartarse de toda aquella visión absoluta o autoritaria” (Fundamento 11).

“Hablar de un Estado Constitucional significa hablar de un modelo estatal en el que sus acciones están regidas por el Derecho, lo que trae como correlato que la actuación de la administración deberá dar cuenta de esta sujeción para alejar cualquier sospecha de arbitrariedad. Para lograr este objetivo, las decisiones de la administración deberán contener una adecuada motivación, tanto de los hechos como de la interpretación de las normas o el razonamiento realizado por el funcionario o colegiado, de ser el caso”. (Fundamento 12).

“Cuando en el considerando precedente se ha hecho referencia al término adecuada motivación, esta debe ser entendida como aquella que genera consecuencias positivas en un Estado de Derecho en el que la protección de los derechos fundamentales se rige como uno de sus principales pilares. Así, por un lado, tenemos que una resolución debidamente motivada brinda seguridad jurídica a los administrados, y por otro, sirve como elemento de certeza a la autoridad administrativa que decide el procedimiento”. (Fundamento 13).



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 520-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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 HOSPITAL DE CLÍNICAS LAMBAYEQUE S.A.C., en contra de la Resolución de Intendencia N° 146-2021-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE, de fecha 25 de agosto de 2021, emitida por la Intendencia Regional de Lambayeque, dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 110-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

SEGUNDO. - CONFIRMAR la Resolución de Intendencia N° 146-2021-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE, de fecha 25 de agosto de 2021, 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 HOSPITAL DE CLÍNICAS LAMBAYEQUE S.A.C. y a la Intendencia Regional de Lambayeque, para sus efectos y fines pertinentes.

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

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

Regístrese y comuníquese

Documento Firmado Digitalmente

Luis Erwin Mendoza Legoas

Presidente

Tribunal de Fiscalización Laboral

Documento Firmado Digitalmente

Desirée Bianca Orsini Wisotzki

Vocal

Tribunal de Fiscalización Laboral

Documento Firmado Digitalmente

Jessica Alexandra Pizarro Delgado

Vocal Alterna

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, HOSPITAL DE CLINICAS LAMBAYEQUE S.A.C. identificado con RUC: 20601975361 el siguiente documento RESOLUCIÓN DE TERCERA INSTANCIA N° 0000000520-2021 en fecha 22/11/2021 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.

LPDERECHO.PE