



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 501-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR	:	389-2020-SUNAFIL/IRE-AQP
PROCEDENCIA	:	INTENDENCIA REGIONAL DE AREQUIPA
IMPUGNANTE	:	SEDAPAR S.A.
ACTO IMPUGNADO	:	RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 099-2021-SUNAFIL/IRE-AQP
MATERIA	:	- RELACIONES LABORALES - LABOR INSPECTIVA

Sumilla: Se declara **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por SEDAPAR S.A., en contra de la Resolución de Intendencia N° 099-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 02 de agosto de 2021, emitida por la Intendencia Regional de Arequipa.

Lima, 9 de noviembre de 2021

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por SEDAPAR S.A. (en adelante **la impugnante**) en contra de la Resolución de Intendencia N° 099-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 02 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° 1814-2020-SUNAFIL/IRE-AQP, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la impugnante, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral¹, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 162-2020-SUNAFIL/IRE-AQP (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión, entre otras, de una (01) infracción MUY GRAVE, en materia de relaciones laborales, y una (1) infracción MUY GRAVE contra la labor inspectiva.

1.2 Mediante Imputación de cargos N° 367-2020-SUNAFIL/SIAI-AQP, de fecha 30 de octubre de 2020, notificada el 09 de febrero de 2021 se dio inicio a la etapa instructiva,

¹ Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Relaciones Laborales: Remuneraciones (Pago de bonificaciones, pago de remuneraciones (sueldos y salarios), gratificaciones), Jornada, Horario de Trabajo y Descansos Remunerados (vacaciones, horas extras), Compensación por tiempo de servicios y Contratos de trabajos (Depósito de CTS).



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 501-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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° 129-2021-SUNAFIL/SIAI-AQP de fecha 26 de febrero 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° 231-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-AQP de fecha 28 de mayo de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/ 23,736.00 (Veintitrés mil setecientos treinta y seis con 00/100 soles, por haber incurrido, entre otra, en:

- Una infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no contar con el registro de control de asistencia de todo el periodo laborado por el trabajador Luis Alberto Tacca Huamaní, tipificada en el numeral 25.19 del artículo 25 del RLGIT.
- Una infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no cumplir con lo dispuesto en la medida inspectiva de requerimiento notificada el 20 de agosto de 2020, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

1.4 Con fecha 21 de junio de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 231-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-AQP de fecha 28 de mayo de 2021, argumentando lo siguiente:

- i. Que, respecto al certificado de trabajo, es falso que no se haya cumplido con entregar el certificado de trabajo a favor del recurrente, cuando de la misma resolución se desprende que se cumplió con emitir el referido certificado, el cual fue entregado y emitido vía correo electrónico al recurrente el 16 de febrero de 2021; no obstante, ante la falta de respuesta de recepción, se comunicaron vía WhatsApp con el señor Tacca y no existe una negación o disconformidad por su parte.
- ii. Que, no se encuentran obligados de contar con un registro de control de asistencia, puesto que el señor Tacca, estaba contratado por órdenes de servicio, no cumpliendo una jornada de trabajo máxima y por ello no era un



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 501-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

trabajador permanente a plazo indeterminado, otorgando el certificado de trabajo solo ante la medida inspectiva de requerimiento emitida.

- iii. Que, si cumplieron con la medida inspectiva de requerimiento al emitir y entregar el certificado de trabajo, abonando en el Banco de la Nación el pago correspondiente.

1.5 Mediante Resolución de Intendencia N° 099-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 02 de agosto de 2021², la Intendencia Regional de Arequipa declaró Infundado el recurso de apelación, interpuesto por la impugnante, por considerar que:

- i. De la revisión de los medios probatorios aportados por el apelante se observa la captura de un correo electrónico remitido el 16 de febrero de 2021 a la dirección electrónica huamanitacalu123@hotmail.com y huamanitacalu123@gmail.com, en el que si bien se precisa que remite Certificado de Trabajo del señor Tacca, no cuenta con acuse de recibo; en consecuencia, no consta la conformidad de su recepción. Por otro lado, las capturas de un chat de WhatsApp con el número telefónico 966023778, que, si bien coincide con el número consignado por el trabajador en su denuncia, no se evidencia la fecha en la que se obtiene la respuesta "Buenos tardes ya me hicieron el depósito", que no da conformidad de recepción del Certificado de Trabajo y en el mensaje que se adjunta el documento por dicha vía, no se puede verificar la fecha de dicha acción, al observar solo "Hoy".
- ii. En relación al registro de control de asistencia la inspeccionada se limita a reiterar su negación del vínculo laboral verificado en la inspección, sin presentar fundamentos que pudieran desvirtuar tanto lo constatado por los Inspectores como lo considerado en la resolución impugnada en los considerandos 7 al 16, careciendo de sentido ahondar en la existencia de los elementos de la relación laboral, cuando el apelante no los ha refutado.
- iii. En cuanto a la medida inspectiva de requerimiento emitida el 20 de agosto de 2020, se observa que se requiere a la inspeccionada para que acredite el pago de gratificaciones, bonificación extraordinaria, remuneración vacacional trunca y CTS trunca; así como la entrega del Certificado de Trabajo a favor del señor Tacca; sin embargo, ésta última parte de la medida no fue cumplida, corroborando los Inspectores que el documento no reunía las formalidades de ley, posteriormente, si bien fue modificado en su contenido; no obstante, la entrega efectiva del documento no ha podido ser acreditada.

² Notificada a la inspeccionada el 10 de agosto de 2021, ver fojas 61 del expediente sancionador.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 501-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 1.6. Con fecha 01 de setiembre de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Arequipa, el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 099-2021-SUNAFIL/IRE-AQP.
- 1.7. La Intendencia Regional de Arequipa admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorándum N° 567-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, 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

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 resolutivo 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."



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 501-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Decreto Supremo N° 007-2013-TR⁶, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR⁷ (en adelante, **el Reglamento del Tribunal**), el Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión, constituyéndose en última instancia administrativa.

III. DEL RECURSO DE REVISIÓN

- 3.1** El artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley de N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, **TUO de la LPAG**) establece que frente a un acto administrativo que se supone viola, 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.

⁶Decreto 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.”

⁷Decreto 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° 501-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 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 SEDAPAR S.A.

- 4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que SEDAPAR S.A., presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 099-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, emitida por la Intendencia Regional de Arequipa, en la cual se declaró infundado la sanción impuesta de S/ 23,736.00 (Veintitrés mil setecientos treinta y seis con 00/100 soles), por la comisión, de, entre otras, de la infracción en materia de relaciones laborales tipificada como MUY GRAVE, prevista en el numeral 25.19 del artículo 25 del RLGIT y en materia a la labor inspectiva prevista en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del 11 de agosto, el primer día hábil siguiente 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 SEDAPAR S.A.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 501-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 01 de setiembre de 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 099-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, solicitando que se revoque la resolución de intendencia, por los siguientes argumentos:

Sobre el Registro de Control de Asistencia

- i. Señala la empresa que no se encontraba ni tenía la obligación de contar con un registro y control de asistencia, del señor Luis Alberto Tacca Huamani puesto que estaba contratado por órdenes de servicio, no cumpliendo una jornada de trabajo máxima, por ende, no podía ser considerado como un trabajador permanente a plazo indeterminado, que, si bien se ha otorgado un certificado de trabajo, esto fue en cumplimiento a la medida inspectiva de requerimiento de fecha 12 de agosto de 2020, el cual hacía hincapié que su incumplimiento de dicho requerimiento constituía infracción a la labor inspectiva. Por tanto, es falso lo descrito en el numeral b) del punto 7 de la resolución impugnada, así como lo señalado en el punto 26 de la Resolución de Sub Intendencia N° 231-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-AQP, en el cual la empresa haya reconocido la existencia de un vínculo laboral con el denunciante al haberle expedido el certificado de trabajo, cuando la única finalidad fue cumplir con la medida de requerimiento; no obstante, es necesario que dicha relación laboral sea reconocida a través de un proceso judicial con sentencia firme.

Sobre la medida inspectiva de requerimiento notificada el 20.08.2020

- ii. Es falso que el sujeto inspeccionado no haya cumplido con la medida inspectiva de requerimiento, ya que se cumplió con la emisión y entrega del certificado de trabajo, así como el abono en el Banco de la Nación según el pago correspondiente al recurrente. Y a pesar de que el señor Luis Alberto Tacca Huamani se encontraba contratado por órdenes de servicio, la impugnante nunca se negó a remitir o brindar algún tipo de información, por lo contrario, siempre tuvo como finalidad cumplir con las medidas que garanticen el cumplimiento de las normas sociolaborales.

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



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 501-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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 precedente⁸, el TUO de la LPAG faculta a los administrados a interponer los recursos administrativos previstos en el artículo 218 del TUO de la LPAG⁹, 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”¹⁰.
- 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.

⁸ “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.

(...)”

⁹ “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.”

¹⁰ 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° 501-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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” (énfasis añadido).

- 6.6 Entendiéndose, por parte de esta Sala, que la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral comprende también la adecuación a la Constitución, a las leyes y al Derecho, de conformidad con el principio de legalidad, que debe de caracterizar al comportamiento de las autoridades administrativas.
- 6.7 En ese sentido, el análisis de los argumentos de la impugnante se realizará bajo la competencia del Tribunal, vinculada con las infracciones muy graves e identificando si, sobre éstas, se ha producido alguno de los supuestos previstos en el artículo 14 del reglamento citado en el numeral precedente.

Sobre la desnaturalización de contrato de Locación de servicios del prestador de servicios que laboró del 01 de mayo al 30 de julio de 2019, y su relación con la determinación de infracciones en materia sociolaboral

- 6.8 El contrato de trabajo constituye un “negocio jurídico bilateral que tiene por finalidad la creación de una relación jurídico – laboral constituida por el cambio continuado



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 501-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

entre una prestación de trabajo dependiente y por cuenta ajena y una prestación salarial”¹¹.

- 6.9** Al respecto, el artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral precisa que toda relación laboral se configura al concurrir y comprobarse la existencia de tres elementos esenciales: **i)** la prestación personal por parte del trabajador; **ii)** la remuneración y **iii)** la subordinación, la cual le otorga al empleador “las facultades de dirección, fiscalización y sanción que tiene el empleador frente a un trabajador, las que se exteriorizan mediante: cumplimiento de un horario y jornada de trabajo, utilización de uniformes, existencia de documentos que demuestren la dirección del empleador, imposición de sanciones disciplinarias, sometimiento a los procesos productivos, comunicación indicando el lugar y horario de trabajo o las nuevas funciones, entre otras conductas de subordinación”¹².
- 6.10** Por otro lado, el artículo 1764 del Código Civil Peruano, ha definido el contrato de locación de servicios como aquel acuerdo de voluntades por el cual “el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución”.
- 6.11** Por tanto, el elemento esencial en el contrato de locación de servicios es la independencia, que tiene el locador frente al comitente, en la prestación de sus servicios. Por otro lado, dicho elemento determinante, característico y diferenciador en el contrato de trabajo, en relación con el contrato de locación de servicios, es la subordinación del trabajador con respecto al empleador.
- 6.12** De esta manera, tal como se ha detallado en la resolución venida en grado, resulta esencial determinar si existió una relación de trabajo entre las partes, encubierta mediante un contrato civil, es necesario verificar si en los hechos se presentó evidencia de sujeción del prestador de servicios al poder de dirección de su contraparte contractual. Así, sirve tener como indicios, entre otros, a los siguientes rasgos de laboralidad, que pueden presentarse alternativamente: “a) control sobre la prestación o la forma en que esta se ejecuta; b) integración de la demandante en la estructura organizacional de la emplazada; c) Prestación ejecutada dentro de un horario determinado; d) prestación de cierta duración y continuidad; e) suministro de herramientas y materiales a la demandante para la prestación del servicio; f) pago de remuneración a la demandante; y g) reconocimiento de derechos laborales, tales

¹¹ MONTOYA, Alfredo. Derecho del Trabajo. 15° Edición, Ed. Tecnos. España - Madrid, Pág 268.

¹² GONZALES, Luis. El contrato de trabajo y sus modalidades, Ed. Gaceta Jurídica S.A. Perú – Lima, Pág. 11.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 501-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud”.¹³

- 6.13** Además de ello, y también citado en la resolución de primera instancia, se deberá tomar en cuenta el principio de primacía de la realidad, tomando en consideración que, por el mismo, “(...) en caso de discordia entre lo que ocurre en la realidad y lo que aparece en los documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a lo que sucede y se aprecia en los hechos (...)”¹⁴.
- 6.14** En su recurso, la impugnante expone que no tenía la obligación de contar con un registro y control de asistencia, puesto que, el señor Luis Alberto Tacca Huamani, estaba contratado por órdenes de servicio, no cumpliendo una jornada de trabajo máxima, por ende, no podía ser considerado como un trabajador permanente a plazo indeterminado.
- 6.15** Así también, la impugnante basa su recurso en que, si bien ha otorgado un certificado de trabajo al señor Luis Alberto Tacca Huamani, pues se hizo con la única finalidad de cumplir con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 12 de agosto de 2020, el cual hacía hincapié que su incumplimiento constituía infracción a la labor inspectiva. Por tanto, es falso lo descrito en el numeral b) del punto 7 de la resolución impugnada, así como lo señalado en el punto 26 de la Resolución de Sub Intendencia N° 231-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-AQP, en el cual la empresa haya reconocido la existencia de un vínculo laboral con el denunciante al haberle expedido el certificado de trabajo; no obstante, es necesario que dicha relación laboral sea reconocida a través de un proceso judicial con sentencia firme.
- 6.16** Al respecto, cabe precisar que, conforme lo establece el artículo 1 de la LGIT, “La Inspección del Trabajo es el servicio público que se encarga permanentemente de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan. (...)”, por lo que, para efectos de determinar la conducta infractora, debe ser constatada mediante la actuación inspectiva de investigación, la cual está a cargo y es función del Inspector del Trabajo, quien, al establecer la comisión de infracciones le corresponde emitir la respectiva Acta de Infracción, como ha sucedido en el caso de autos.

¹³ Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente 00018-2016-PA/TC. Caso GREGORIO ERNESTO IPANAQUE SERNAQUE. Fundamento 7. Obtenido en <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2017/00018-2016-AA.pdf>

¹⁴ Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 1944-2002-AA/TC. Caso Eduardo Enrique Chinchay Puse. Fundamento 3. Obtenido en <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/01944-2002-AA.html>



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 501-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 6.17** En esa línea, de la revisión del Acta de Infracción N° 162-2020-SUNAFIL/IRE-AQP de fecha 2 de setiembre de 2020, se aprecia en el punto 3 al 35 de los hechos constatados que, de la documentación y manifestaciones actuadas en el procedimiento, la Inspectora llega a concluir que el trabajador afectado, señor Luis Alberto Tacca Huamani, identificado con DNI N° 60345026, tuvo vínculo contractual formal durante los periodos, en dicho punto detallados¹⁵, para prestar los servicios de operador de servicio y mantenimiento, percibiendo las remuneraciones mensuales de S/ 2,000.00 soles.
- 6.18** En el caso específico, se observa que, de los hechos constatados del Acta de Infracción, la Inspectora actuante indica que, el elemento diferenciador entre un contrato de trabajo y uno civil es la “subordinación”, toda vez que la prestación personal de servicios y la remuneración (contraprestación), es factible encontrarla en ambos tipos de contratos, en ese sentido, se verifica la existencia de los tres elementos de la relación laboral:
- La prestación personal de servicio: Con los anexos del Informe N° 0252-2020-/S-30120 de fecha 29 de julio de 2020, suscrito por Cesar Espinoza Tapia, Jefe Dpto. zonal Centro del inspeccionado (órdenes de servicio y conformidades de servicio), se verifica la existencia de la prestación personal de servicios personales por parte del recurrente a favor del sujeto inspeccionado en el periodo 01 de mayo al 30 de julio de 2020.
 - Remuneración: Con los recibos por honorarios N° 001-09, 001-10 y 001-11 y comprobantes de caja N° 2019005138, 2019005139 y 2019006632 se tiene verificado que al recurrente en contraprestación por sus servicios prestados el sujeto inspeccionado le pagó la suma de S/ 2,000.00 mensuales.
 - Subordinación: Del análisis del punto 16 al 24 de los hechos constatados por el personal inspectivo plasmados en el Acta de Infracción, se concluye que es claro que la decisión de contratar los servicios del recurrente tuvo su origen en el hecho de que un operador nombrado en la Oficina de Chuquibamba (identificado como Henry Cupi Castro, según se tiene del Informe N° 031-2020/S-30125 de fecha 10 de agosto de 2020), fue destacado a la Oficina de El Pedregal, a su vez, de tales informes se desprende que el servicio que brindaba este operador nombrado debía ser satisfecho por la persona a contratar bajo órdenes de servicio, ello conlleva a señalar que no resulte congruente que las

¹⁵ Se especifica que, si bien existía un vínculo contractual durante el periodo comprendido entre el 01 de mayo de 2019 al 30 de julio de 2019, se llegó a determinar la culminación del vínculo contractual el día 31 de enero de 2020, conforme se corrobora de la carta de renuncia exhibida durante el procedimiento inspectivo.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 501-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

labores desarrolladas por el recurrente, las cuales tenían el propósito satisfacer el servicio de mantenimiento que brindaba un operador nombrado, puedan ser ejecutadas fuera del marco de un contrato de trabajo, mientras que las del operador nombrado sí, en este orden de ideas, resulta claro que las labores desarrolladas por el recurrente se ejecutaron bajo subordinación, pues, tenían el propósito satisfacer el servicio de mantenimiento que brindaba un operador nombrado, es más, estos servicios están ligados a la actividad principal del sujeto inspeccionado. Aunado a ello, se tiene que la contratación del recurrente se efectuó en mérito a los procedimientos de Contratación Directa N° 5841-4201-1 Conv. 1, N° 5841-3201-1 Conv. 1 y N° 5992-6201-1 Conv. 1, siendo que el perfeccionamiento de esta contratación directa se dio con la emisión de las Órdenes de Servicio N° 2019001914, N° 2019001913 y N° 2019002642, respectivamente. Adicionalmente, del contenido del Informe N° 047-19/S-30125 de fecha 26 de junio de 2019, se desprende que el personal a contratar para que brinde el servicio de apoyo en mantenimiento y operaciones debía encontrarse de manera permanente durante la jornada laboral diaria. Ello implica que siendo el recurrente, el personal contratado para el desarrollo de las actividades descritas en dicho informe, era necesaria su permanencia durante la jornada laboral diaria en el centro de trabajo del sujeto inspeccionado ubicada en la localidad de Chuquibamba, lo que se constituye como un indicio de laboralidad adicional. Además, se tiene que el señor Jhon Torres Fernández, administrador de la Oficina Local de Chuquibamba, en su manifestación brindada en la comparecencia virtual a cabo el 11 de agosto de 2020, ante la pregunta hecha por el inspector auxiliar comisionado sobre quien le proporcionaba al recurrente las herramientas para el desarrollo de sus actividades señala que era el sujeto inspeccionado. Estos hechos, no hacen más que coadyuvar lo señalado en el precedente punto 31, pues, con los indicios de laboralidad referidos a la necesidad de permanencia del recurrente durante la jornada laboral diaria (horario de trabajo) y que fuera el sujeto inspeccionado quien le proporcionaba las herramientas para el desarrollo de sus actividades, queda acreditado que el recurrente prestaba sus servicios en relación de subordinación, ello conforme los criterios señalados por el Tribunal Constitucional en la Sentencia dictada en el Expediente N° 3146-PA/TC.

- 6.19** De esta forma, no puede sino coincidir con el razonamiento inferencial que consta en el Acta de Infracción (punto 3 al 35), que integra correctamente los indicios de laboralidad anotados para establecer la existencia de una relación de trabajo subordinado, cuestión que no ha logrado ser desvirtuada por la impugnante a lo largo del presente procedimiento sancionador: es decir, que, de la lectura de las obligaciones establecidas



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 501-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

expresamente en los contratos civiles, se denota que la actividad de operador de servicio y mantenimiento están estrictamente vinculadas a la naturaleza misma de las actividades que desempeña la empresa y que, de manera también expresa, se encuentran detalladas en los informes presentados. Además, sobre dichas actividades, concluye, la impugnante ha tenido un control sobre la forma cómo se debían ejecutar, pues la entonces inspeccionada le impuso obligaciones propias de un contrato de trabajo. Así, se le indicó expresamente y a detalle qué tareas debía efectuar. Dichas tareas, además, tuvieron una continuidad, durante el periodo mayo de 2019 a julio de 2019, a cambio de la contraprestación pactada, la misma que se hizo efectiva, previa presentación de los recibos por honorarios correspondientes, tal como se aprecia de éstos.

- 6.20** Por tanto, si bien formalmente la empresa inspeccionada contaba con documentos que establecían la existencia de un contrato de locación de servicio concretizado en órdenes de servicios entre ella y el denunciante, en la práctica, en aplicación del principio de primacía de la realidad, se ha acreditado la existencia de los elementos que determinan la existencia de una relación laboral, correspondiendo, con ello que la empresa cuente con un registro de control de asistencia del trabajador afectado. Por lo que, habiéndose establecido que incumplió con el requerimiento efectuado por el personal inspectivo, quedan acreditado el incumplimiento por los cuales se le ha sancionado.
- 6.21** No puede dejarse de lado que, como bien informa la doctrina, el contrato de locación de servicios puede prestarse a fórmulas evasivas de la aplicación de la legislación laboral, particularmente allí donde “en aquellos supuestos en que, por tratarse de labores que se ejecutan con una cierta autonomía organizativa y técnica, como ocurre con cierta frecuencia tratándose de técnicos y profesionales, sea posible poner en duda, al menos inicialmente, la existencia de subordinación”.¹⁶
- 6.22** Finalmente, conforme se ha desarrollado en los párrafos precedentes, y dada la conducta desplegada por la impugnante, esta Sala llega a la conclusión que corresponde mantener la subsistencia de la infracción señalada en el Acta de Infracción N°162-2020-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 2 de setiembre de 2020, en este extremo, documento que goza de una presunción de certeza respecto de su contenido, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 de la LGIT. En este punto, se debe resaltar que, si bien dicha presunción admite prueba en contrario a ser actuada dentro del procedimiento inspectivo y del procedimiento sancionador, la impugnante no ha presentado elementos ni ha aportado medios de prueba que permitan desvirtuar lo señalado en los párrafos precedentes. Por tanto, constatado el vínculo laboral entre la impugnante y el ex

¹⁶ SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. “Locación de servicios y contrato de trabajo: balance y perspectivas de reforma tras quince años de vigencia del Código Civil. Estudio introductorio a la segunda edición”, p. 6. En *El Blog de Wilfredo Sanguinetti*. Disponible en: <https://wilfredosanguinetti.files.wordpress.com/2008/09/estudio-introductorio-a-la-segunda-edicion.pdf>



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 501-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

trabajador denunciante, y verificado que le correspondía efectuar el registro de control de asistencia del periodo laborado por el señor Luis Alberto Tacca Huamaní, en tal sentido, advertido el incumplimiento la impugnante ha incurrido en la infracción tipificada en el numeral 25.19 del artículo 25 del RLGIT. Por lo que, no corresponde acoger dicho extremo del recurso.

Sobre la medida inspectiva de requerimiento

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

6.24 Por su parte la Ley General de Inspección de Trabajo en el artículo 14, establece lo siguiente:

“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”.

6.25 En similar sentido, el artículo 17 del RLGIT, establece en su numeral 17.2:

“Si en el desarrollo de las actuaciones de investigación o comprobatorias se advierte la comisión de infracciones, los inspectores del trabajo emiten medidas de advertencia, requerimiento, cierre temporal del área de una unidad económica o de una unidad económica, paralización o prohibición de trabajos o tareas, según corresponda, a fin de garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización”.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 501-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 6.26** Como se evidencia de las normas acotadas, 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.
- 6.27** En tal sentido, corresponde analizar si, en uso de dicha facultad, los inspectores comisionados extendieron la medida inspectiva de requerimiento en consideración al presupuesto principal contenido en el artículo 14 de la LGIT y numeral 17.2 del artículo 17 del RLGIT, referente a la comprobación de la existencia de infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral al momento de emitir dicho requerimiento. De lo contrario, se estaría incurriendo en una violación del principio de legalidad¹⁷.
- 6.28** De las actuaciones inspectivas realizadas se evidencia que los inspectores comisionados emitieron la medida de requerimiento de fecha 20 de agosto de 2020¹⁸, con la finalidad de que la impugnante cumpla con acreditar: **i)** el pago de las gratificaciones legales y la bonificación extraordinaria a que se refiere la Ley N° 30334, a favor del recurrente, respecto los periodos y en las sumas detalladas en el Cuadro N° 01, **ii)** el pago íntegro de la remuneración vacacional trunca a favor del recurrente, respecto el periodo y en la suma detalladas en el Cuadro N° 2, **iii)** el pago íntegro de la CTS trunca del periodo laborado a favor del recurrente, respecto el periodo y en la suma detallada en el Cuadro N° 03, y **iv)** la entrega del certificado de trabajo del periodo laborado a favor del recurrente. Para el cumplimiento de las mismas, otorgaron un plazo de tres (03) días hábiles, bajo apercibimiento de multa por infracción a la labor inspectiva, en caso de incumplimiento.
- 6.29** Al respecto, en consideración a la medida de requerimiento emitida, así como al descargo y documentos que se adjuntan a la misma, la Inspectora comisionada dejó constancia en el considerando 39 del Acta de Infracción, lo siguiente: “Respecto las submaterias gratificaciones, pago de bonificaciones (bonificación extraordinaria), depósito de CTS y vacaciones (...) según se advierte del Informe N° 181-2020/S-31100 de fecha 21 de agosto de 2020, comprobante de caja de fecha 27 de agosto de 2020, la constancia de últimos movimientos de la cuenta corriente del sujeto inspeccionado y la manifestación brindada por el recurrente en la entrevista telefónica sostenida el 02 de setiembre de 2020, se tiene verificado que el sujeto inspeccionado abonó a favor del recurrente la suma de S/ 2,117.78, con lo cual se tiene verificado que subsanó las infracciones advertidas, respecto lo cual se deja constancia y como tal no corresponde proponer multa.”

¹⁷ TUO de la LPAG, “Artículo 10.- Causales de nulidad Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes: 1. La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias”

(...)

¹⁸ Ver fojas 23 al 27 del expediente inspectivo



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 501-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 6.30** Por tanto, al no haberse incurrido en la infracción imputada, no correspondía emitir la medida inspectiva de requerimiento por dicho supuesto, por lo que su emisión vulnera el principio de legalidad¹⁹, pues fue emitida en contravención de lo previsto en el artículo 14° de la LGIT y numeral 17.2 del artículo 17 del RLGIT, al no haberse acreditado fehacientemente la existencia de dicha infracción que respalde su emisión.
- 6.31** Ahora bien, en lo que respecta a la entrega del certificado de trabajo del periodo laborado a favor del ex trabajador, en consideración que, solo es materia de pronunciamiento la falta Muy Grave imputada, por incumplimiento a la labor inspectiva, respecto a esta infracción, al ser calificada como Leve, no es materia de pronunciamiento; sin embargo, solo para efectos de la medida de requerimiento, al tener ésta carácter unitario, se considera lo expuesto en la presenta resolución.
- 6.32** Es importante tener en consideración que en el TUO de la LPAG, establece el carácter vinculante con respecto a todos los procedimientos administrativos desarrollados en las entidades, incluyendo los procedimientos especiales, no pudiéndose imponer "...condiciones menos favorables a los administrados que las previstas en la presente Ley"²⁰; así, el criterio de supletoriedad que caracterizaba la redacción inicial de la Ley N° 27444 fue dejado de lado por el legislador, a favor de un criterio unificador o regulador, encontrándose los procedimientos especiales sujetos a los alcances de esta Ley, y a los principios que ésta contiene, establecidos en el artículo IV del Título Preliminar.
- 6.33** En esa misma línea argumentativa es importante tener en cuenta también que según el numeral 2 del artículo 247 del TUO de la LPAG²¹, las disposiciones allí contenidas²² son aplicables con carácter supletorio a todos los procedimientos establecidos en leyes especiales y, por ende, al procedimiento administrativo sancionador laboral.
- 6.34** Por tanto, teniendo en cuenta que el requerimiento tiene un carácter unitario y que el administrado no puede elegir cumplir sólo alguna o algunas de las órdenes impartidas,

¹⁹ TUO de la LPAG, artículo IV. 1.1. Principio de legalidad. - Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, 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.

²⁰ Numeral 2 del artículo II del Título Preliminar del TUO de la LPAG.

²¹ TUO de la LPAG, "Artículo 247.- Ámbito de aplicación de este capítulo (...) 247.2 Las disposiciones contenidas en el presente Capítulo se aplican con carácter supletorio a todos los procedimientos establecidos en leyes especiales, incluyendo los tributarios, los que deben observar necesariamente los principios de la potestad sancionadora administrativa a que se refiere el artículo 248, así como la estructura y garantías previstas para el procedimiento administrativo sancionador. Los procedimientos especiales no pueden imponer condiciones menos favorables a los administrados, que las previstas en este Capítulo. (...)"

²² Dentro del Capítulo III (Procedimiento Sancionador) del Título IV (Del procedimiento trilateral, del procedimiento sancionador y la actividad administrativa de fiscalización).



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 501-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

sino la totalidad de las mismas, en el caso que alguna de ellas no respete el principio de legalidad²³, el administrado tiene derecho a resistirse al requerimiento por ser violatorio del artículo 14 de la LGIT y numeral 17.2 del artículo 17 del RLGIT. En consecuencia, por las consideraciones señaladas, la impugnante no se encontraba obligada a cumplir con la medida de requerimiento, porque no respetaba el principio de legalidad, no habiendo, por tanto, incurrido en la infracción a la labor inspectiva imputada.

6.35 Por las consideraciones antes dichas, corresponde acoger dicho extremo del recurso.

POR TANTO

Por las consideraciones expuestas y de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29981 – Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, la Ley N° 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, el Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR y el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR;

SE RESUELVE:

PRIMERO. – Declarar FUNDADO EN PARTE el recurso de revisión interpuesto por SEDAPAR S.A., en contra la Resolución de Intendencia N° 099-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 02 de agosto de 2021, emitida por la Intendencia Regional de Arequipa dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente N° 389-2020-SUNAFIL/IRE-AQP, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

SEGUNDO. - REVOCAR EN PARTE la Resolución de Intendencia N° 099-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, en el extremo referente a la sanción impuesta por incumplimiento a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, dejando sin efecto la multa impuesta por dicha infracción. CONFIRMARLA en el extremo referente a la infracción tipificada en el numeral 25.19 del artículo 25 del RLGIT.

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

²³ UO de la LPAG, artículo IV. 1.1. Principio de legalidad. - Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, 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.



Tribunal de Fiscalización Laboral
Primera Sala

Resolución N° 501-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

CUARTO. - Notificar la presente resolución a SEDAPAR S.A., y a la Intendencia Regional de Arequipa, para sus efectos y fines pertinentes.

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

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

Regístrese y comuníquese

Documento Firmado Digitalmente
Luis Erwin Mendoza Leguas
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, SEDAPAR S.A. identificado con RUC: 20100211034 el siguiente documento RESOLUCIÓN DE TERCERA INSTANCIA N° 0000000501-2021 en fecha 16/11/2021 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)
2021501 - Fecha de Depósito: 16/11/2021

LPDERECHO.PE