



Firmado digitalmente por :
 ANDOZA LEGOAS Luis Erwin
 FAU 20555195444 soft
 Motivo: Soy el autor del
 documento
 Fecha: 01.02.2022 10:38:40-0500



REPÚBLICA DEL PERÚ



Firmado digitalmente por :
 ORSINI WISOTZKI Desiree Bianca FAU
 20555195444 soft
 Motivo: Soy el autor del documento
 Fecha: 01.02.2022 09:01:04-0500

Firmado digitalmente por :
 PACHECO ZERGA Luz Imelda FAU 20555195444 soft
 Motivo: Soy el autor del documento
 Fecha: 01.02.2022 09:58:04-0500

SUNAFIL
 SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE
 FISCALIZACIÓN LABORAL

Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 065-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 318-2020-SUNAFIL/IRE-PIU

PROCEDENCIA : INTENDENCIA REGIONAL DE PIURA

IMPUGNANTE : COLEGIO INGS PERÚ CONSEJO DPTAL DE PIURA

ACTO IMPUGNADO : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 95-2021-SUNAFIL/IRE-PIU

MATERIA :
 - RELACIONES LABORALES
 - LABOR INSPECTIVA

***Sumilla:** Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por el COLEGIO INGS PERÚ CONSEJO DPTAL DE PIURA, en contra de la Resolución de Intendencia N° 95-2021-SUNAFIL/IRE-PIU, de fecha 17 de setiembre de 2021.*

Lima, 25 de enero de 2022

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por el COLEGIO INGS PERÚ CONSEJO DPTAL DE PIURA (en adelante la impugnante) contra la Resolución de Intendencia N° 95-2021-SUNAFIL/IRE-PIU, de fecha 17 de setiembre 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° 2129-2020-SUNAFIL/IRE-PIU, 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° 226-2020-SUNAFIL/IRE-PIU (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de una (1) infracción leve en materia de relaciones laborales, cuatro (04) infracciones graves en materia de relaciones laborales y una (02) infracciones muy graves en materia de relaciones laborales y a la labor inspectiva.

1.2 Mediante Imputación de Cargos N° 021-2021-SUNAFIL/IRE-PIU/SIAI-IC, de fecha 19 de enero de 2021, y notificado el 21 de enero de 2021, se dio inicio a la etapa instructiva,

¹ Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Remuneraciones: Pago de la Remuneración (sueldos y salarios, gratificaciones, pago de bonificaciones); Jornada y Horario de Trabajo y Descansos Remunerados (horas extras, vacaciones); Compensación por Tiempo de Servicios (depósito de CTS); Registro de Control de Asistencia; incluye todas.



otorgándose un plazo de cinco (05) días hábiles 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 de Instrucción N° 182-2021-SUNAFIL-SIAI-IRE-PIURA, a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de la conducta infractora imputada 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° 325-2021-SUNAFIL/SIRE/IRE-PIURA, de fecha 14 de julio de 2021, multó a la impugnante por haber incurrido en:

- Una infracción **LEVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar con el registro de control de asistencia que cumpla con el contenido mínimo establecido en el artículo 1° del D.S. N° 004-2006-TR. Imponiéndole una multa ascendente a 0.26 UIT, equivalente a S/. 1,118.00.
- Una infracción **GRAVE** por no acreditar el pago de las remuneraciones del periodo 23 de abril de 2020 al 30 de junio de 2020, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a 1.57 UIT, equivalente a S/. 6,751.00.
- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago de la gratificación de fiestas patrias 2019, navidad 2019 y fiestas patrias truncas 2020 (enero a marzo 2020), tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a 1.57 UIT, equivalente a S/. 6,751.00.
- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago de las vacaciones truncas del periodo enero – diciembre 2019, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a 1.57 UIT, equivalente a S/. 6,751.00.
- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago íntegro de la CTS de los periodos noviembre 2018 – abril 2019, mayo 2019 – octubre 2019, noviembre 2019 – abril 2020 y trunca del 23 de abril de 2020 al 30 de junio de 2020, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a 1.57 UIT, equivalente a S/. 6,751.00.
- Una infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago de las horas extras generadas durante todo el periodo enero 2019 a marzo 2020, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, con multa ascendente a S/. 11,309.00.
- Una infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no acreditar el cumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento de fecha 18 de noviembre de 2020, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, con una multa ascendente a S/. 11,309.00.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 065-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

1.4 Con fecha 10 de agosto de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 325-2021-SUNAFIL/SIRE/IRE-PIURA, argumentando lo siguiente:

- i. La resolución impugnada adolece de una adecuada motivación, por cuanto, no ha tomado en cuenta cada uno de los documentos presentados en su oportunidad; la misma que concluye de manera suscita que, mi representada ha infringido las normas sociolaborales y a la labor inspectiva.
- ii. Es preciso indicar que, se aprobó la solicitud de Suspensión Perfecta de Labores de 10 trabajadores y entre ellos la accionante Ruiz Gómez María Laura, conforme a la Resolución Directoral General N° 778-2021-MTPE/2/14, de fecha 28 de junio de 2020. En consecuencia, el pago de las remuneraciones por el periodo requerido no se presenta, dado que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobó nuestra solicitud de Suspensión Perfecta de Labores.
- iii. En relación a las infracciones a las normas sociolaborales sobre las materias: remuneraciones, horas extras, gratificaciones, vacaciones, compensación por tiempo de servicio y registro de control de asistencia; así como la infracción a la labor inspectiva, en la resolución impugnada se visualiza los datos del accionante, Waldir More Chero, persona que no tiene vínculo laboral con mi representada, siendo que la parte accionante del presente caso es Ruiz Gómez María Laura.
- iv. Respecto a la infracción a la labor inspectiva se precisa el numeral 46.7 “No cumplir con el requerimiento de la adopción de medidas en orden al cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral”. Como podemos advertir, la imputación y la sanción impuesta se sustenta en un hecho totalmente falso, lo que acarrea la nulidad de todo lo actuado por infracción al principio de imputación necesaria.
- v. En el supuesto negado de que su despacho no valore los medios probatorios presentados en su oportunidad y los que se adjuntan al presente escrito, la multa impuesta contraviene los principios de razonabilidad y proporcionalidad, dado que el único afectado sería la trabajadora María Laura Ruiz Gómez.

1.5 Mediante Resolución de Intendencia N° 95-2021-SUNAFIL/IRE-PIU, de fecha 17 de setiembre de 2021², la Intendencia Regional de Piura declaró fundado en parte el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, revocando en parte la Resolución de Sub Intendencia N° 325-2021-SUNAFIL/SIRE/IRE-PIURA, de fecha 14 de julio de 2021,

² Notificada a la inspeccionada el 20 de setiembre de 2021.



modificando el monto de la multa impuesta, a la suma ascendente de S/ 43,989.00, por considerar los siguientes puntos:

- i. Es totalmente falso que el sujeto responsable afirme que la resolución apelada tiene una motivación insuficiente porque presuntamente no se habría tenido en cuenta los documentos que ha presentado en su oportunidad; sin embargo, conforme se desprende de lo indicado en los numerales 1.2 y 1.3 de los antecedentes de la resolución apelada y de los actuados del expediente sancionador; durante la tramitación del presente procedimiento sancionador, el sujeto responsable no ha ejercitado su derecho de defensa y mucho menos ha presentado u ofrecido medios probatorios y/o documentación que desvirtuara la comisión de las infracciones impuestas en su contra; por lo que, se evidencia que, es materialmente imposible que se pueda realizar una valoración de documentación que no ha sido presentada.
- ii. De la lectura de la Resolución Directoral General N° 778-2021-MTPE/2/14, de fecha 28 de junio de 2021, que obra a folios 75 a 84 del expediente sancionador, se aprecia que ha sido emitida por el Director General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en atención al recurso de revisión interpuesto por el sujeto responsable contra la Resolución Directoral Regional N° 108-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020 que declaró infundado su recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 110-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPL-DU038-2020, que inicialmente desaprobó la solicitud de suspensión perfecta de labores de 18 de sus trabajadores. Declarándola fundada en parte y en consecuencia se dispone aprobar la solicitud de suspensión perfecta de labores con relación a 10 trabajadores, dentro de los cuales se encuentra la denunciante María Laura Ruíz Gómez.
- iii. Por tanto, se ha evidenciado que el motivo por el que el sujeto responsable no dio cumplimiento a lo solicitado en la medida inspectiva de requerimiento, respecto al pago de remuneración, se debió a la aprobación de la solicitud de suspensión perfecta de labores, correspondiente al periodo del 23 de abril de 2020 al 30 de junio de 2020; motivo por el cual, esta Despacho considera que en este caso el recurrente se encuentra exento de responsabilidad administrativa, por la comisión de esta infracción en materia sociolaboral, en aplicación de la eximente regulada en el literal d) numeral 1) del artículo 257 del TUO de la LPAG.
- iv. Corresponde precisar que, como consecuencia directa de la aprobación de la medida legal de Suspensión Perfecta de Labores, el sujeto responsable tampoco se encuentra obligado a efectuar el pago de los beneficios sociales correspondientes a la Gratificación Legal, Vacaciones y Compensación por Tiempo de Servicios correspondientes al periodo comprendido entre el 23 de abril de 2020 al 30 de junio de 2020, dado que el vínculo laboral de la accionante se encontró válidamente suspendido.
- v. Según lo manifestado por el propio sujeto responsable, se ha constatado que dentro de su centro de labores tiene implementado una jornada de trabajo diaria de 09 horas de lunes a viernes y 03 horas los días sábados; lo que da como resultado una jornada máxima semanal de 48 horas, que resulta ser igual a la jornada máxima legal (48 horas semanales), y respecto a su horario de trabajo, se tiene establecido un horario de lunes a viernes de 08:00 am a 01:00 pm, por la tarde de 02:00 pm a 06:00 pm y los días sábados medio día de 09:00 am a 12:00 pm; además se ha constatado que se tiene implementado



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 065-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

un Registro de Control de Asistencia en base a medios tecnológicos, donde cada trabajador registra su tiempo de labores. Por lo que, sí existen medios probatorios que acreditan que la accionante laboró horas en sobretiempo durante los periodos del 02 de enero de 2019 al 30 de setiembre de 2019 y del 13 de enero de 2020 al 14 de marzo de 2020. Siendo preciso señalar que, el hecho que el sistema implementado no realice el cálculo del tiempo extra trabajado, no significa que el tiempo no exista; puesto que, igualmente se puede determinar al comparar el total de horas diarias laboradas y la jornada y horario de trabajo.

vi. En tal sentido, respecto a las gratificaciones legales por fiestas patrias 2019, navidad 2019 y fiestas patrias truncas 2020, queda demostrado con lo anteriormente desarrollando que, correspondía al sujeto responsable efectuar un nuevo cálculo, a las cuales debía incluir el promedio de horas extras realizadas por la accionante.

vii. Asimismo, respecto a la remuneración vacacional, conforme a la Tabla 2 de Horas Extras elaborada por el personal inspectivo y consignada en la medida inspectiva de requerimiento, durante el semestre de enero a junio de 2019, la accionante registró horas extras en todos esos 06 meses y durante el semestre julio a diciembre de 2019, registró horas extras en los 03 meses (julio, agosto y setiembre), motivo por el cual tampoco corresponde amparar este extremo del recurso de apelación. Así también, los archivos digitales de Registro de Control de Asistencia permiten acreditar las horas en sobretiempo, y según lo establecido en el artículo 16 del Decreto Supremo N° 001-97-TR-TUO de la Ley de CTS, en este caso también se cumple el requisito de regularidad en la percepción de horas extras.

1.6 Con fecha 12 de octubre de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Piura, el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 95-2021-SUNAFIL/IRE-PIU.

1.7 La Intendencia Regional de Piura, admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorandum N° 933-2021-SUNAFIL/IRE-PIU, recibido el 18 de octubre 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

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



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.

III. DEL RECURSO DE REVISIÓN

3.1 El artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley de N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, **TUO de la LPAG**) establece que frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede la contradicción en la vía administrativa mediante recursos impugnativos, identificándose dentro de éstos al recurso de revisión, entre otros. A diferencia de los otros recursos establecidos en dicha Ley, para su interposición, el legislador debe de otorgarle esta facultad al administrado mediante un ley o decreto legislativo específico, siéndole aplicable los términos generales para los recursos

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.”

⁴Ley 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.”

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° 065-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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** El Reglamento del Tribunal establece que la finalidad del recurso de revisión es “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”⁸.
- 3.4** En ese sentido, es el mismo reglamento el que delimita la competencia del Tribunal a 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, estableciéndose en el artículo 17 del Reglamento del Tribunal que 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 DEL COLEGIO INGS PERÚ CONSEJO DPTAL DE PIURA

- 4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que el COLEGIO INGS PERÚ CONSEJO DPTAL DE PIURA, presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 95-2021-SUNAFIL/IRE-PIU, emitida por la Intendencia Regional de Piura, en la cual se declaró fundado en parte modificando la sanción impuesta a S/ 43,989.00, por la comisión de, entre otras, de una (1) infracción tipificada como MUY GRAVE en materia de relaciones laborales, prevista en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT y una (01) infracción tipificada como MUY GRAVE a la labor inspectiva, prevista el numeral 46.7 del artículo 46 del mismo cuerpo normativo, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del 21 de setiembre de 2021, el primer día hábil siguiente de la notificación de la citada resolución.

⁸ D.S. 016-2017-TR, art. 14.



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 COLEGIO INGS PERÚ CONSEJO DPTAL DE PIURA.

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 12 de octubre de 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 95-2021-SUNAFIL/IRE-PIU, señalando los siguientes fundamentos:

- i. Los hechos descritos, claramente afectan el principio del debido procedimiento, principio de debida motivación y congruencia, recogidos en el artículo IV del Título Preliminar, y artículo 3 y 6 del TUO de la LPAG, respectivamente.
- ii. Es importante indicar que no obra medio probatorio alguno que acredite las horas extras, debido a que mediante Memorándum Múltiples N° 002-2019-CIP-CDP-GERENCIA, N° 012-2019-CIP-CDP-GERENCIA y N° 008-2020-CIP-CDP-GERENCIA, se le comunica a todo el personal que está prohibido quedarse en las instalaciones luego de la jornada de trabajo sin autorización expresa del gerente. En ese sentido, como no se ha logrado evidenciar realización de horas extras y así realizar un nuevo cálculo por ese concepto, así como por los conceptos de gratificaciones, vacaciones, CTS; en base a ello no le asiste pago alguno a la señora Ruíz Gómez María Laura.
- iii. Mi representada sí cuenta con un Registro de Control de Asistencia, conforme se menciona del contenido de la resolución; en ese sentido, no somos pasibles de la multa exorbitante.
- iv. Los citados argumentos de la Resolución de Intendencia N° 95-2021-SUNAFIL/IRE-PIU, contienen una motivación que es solo aparente, en la medida que la SUNAFIL no ha cumplido con desarrollar ni sustentar adecuadamente la infracción a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT. Por el contrario, mi representada sí cumplió con presentar la información conforme a lo solicitado, pudiendo advertirse que las supuestas infracciones que se nos imputan, no cuentan con asidero alguno.

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 respeto a la Constitución, a la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas”.
- 6.2 Frente a la vulneración, desconocimiento o lesión de un derecho o interés legítimo, derivado del apartamiento de la conducta descrita en el numeral precedente⁹, el TUO de la

⁹ “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



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 065-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

LPAG faculta a los administrados a interponer los recursos administrativos previstos en el artículo 218 del TUO de la LPAG¹⁰, 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”¹¹.

- 6.3** Así, respecto de la naturaleza del recurso de revisión, el artículo 218 del TUO de la LPAG establece que su interposición se faculta por Ley o Decreto Legislativo, en cuyo contenido debe establecerse de manera expresa tal facultad, encontrándose en la ley especial de la materia, la LGIT, el artículo 49 con la siguiente redacción:

"Artículo 49.- Recursos administrativos

Los recursos administrativos del procedimiento administrativo sancionador son aquellos previstos en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

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

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

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

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.

(...)"

¹⁰ "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."

¹¹ 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.



6.5 Respecto de la finalidad del recurso de revisión en específico, el artículo 14 del Reglamento del Tribunal establece que éste tiene por finalidad:

“La **adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral al caso concreto** y la uniformidad de los pronunciamientos del Sistema. Se sustenta en la inaplicación, así como en la aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral, o en el apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal.

El recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema que no son de competencia nacional, que sancionan las infracciones **muy graves** previstas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus normas modificatorias” (énfasis añadido).

6.6 Entendiéndose, por parte de esta Sala, que la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral comprende también la adecuación a la Constitución, a las leyes y al derecho, de conformidad con el principio de legalidad, que debe de caracterizar al comportamiento de las autoridades administrativas.

6.7 En ese sentido, el análisis de los argumentos de la impugnante se realizará bajo la competencia del Tribunal, vinculada con las infracciones muy graves e identificando si sobre éstas se ha producido alguno de los supuestos previstos en el artículo 14 del Reglamento del Tribunal.

Sobre la infracción a la labor inspectiva

6.8 Sobre el particular, “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”¹². 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 razonabilidad¹³.

6.9 Asimismo, el numeral 3.1 del artículo 5 de la LGIT 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**

¹² LGIT, artículo 1.

¹³TUO 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.”



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 065-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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).

6.10 Por su parte, el numeral 12.1 del artículo 12 del RLGIT, establece:

“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”.

6.11 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 colaboración¹⁴, se obligan a cumplir con la presentación de la misma, bajo apercibimiento de incurrir en infracción a la labor inspectiva.

6.12 En el caso en particular, del expediente inspectivo se verifica que:

- Con fecha 18 de noviembre de 2020 se emitió la “Medida de Requerimiento”¹⁵, notificada a la persona de Jessica Córdova Domínguez, en calidad de Gerente Encargada, conforme a la “Constancia de Actuaciones Inspectivas de Investigación”¹⁶ notificada en la Modalidad de Actuación: Visita de Inspección al centro o al lugar del trabajo ubicado en Esq. Las Dalias – Palmeras, Urb. Los Geranios – El Chipe - Piura; por

¹⁴ 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”.

¹⁵ Véase folio 41 del expediente inspectivo.

¹⁶ Véase folio 47 del expediente inspectivo.



medio de la cual se le requiere al sujeto inspeccionado adoptar las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia de relaciones laborales: Remuneraciones: Pago de la Remuneración (sueldos y salarios, gratificaciones, pago de bonificaciones); Jornada y Horario de Trabajo y Descansos Remunerados (horas extras, vacaciones); Compensación por Tiempo de Servicios (depósito de CTS) y Registro de Control de Asistencia, precisadas en la Medida de Requerimiento que obra de fojas 41 a 46, otorgándole el plazo máximo de siete (07) días hábiles, es decir hasta el 27 de noviembre de 2020, bajo apercibimiento de multa por infracción a la labor inspectiva en caso de incumplimiento, de conformidad con los artículos 36 y 39 de la LGIT y los artículos 46 y 46 del RLGIT.

- Con fecha 27 de noviembre de 2020 la impugnante remite a la inspectora comisionada Cecilia Cortez Gonzales a través del correo electrónico ccortez@sunafil.gob.pe el documento denominado EXP. MARÍA RUIZ – SUNAFIL, por medio del cual expone sus motivos para el **no cumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento** (énfasis añadido).
- No obstante, la inspectora comisionada procedió a verificar la información presentada por la impugnante vía casilla electrónica, dejando constancia que, no cumple con presentar la documentación solicitada mediante medida de requerimiento de fecha 18 de noviembre de 2020, conforme a lo precisado en el numeral 4.13 del Acta de Infracción; debido a que no acredita el cumplimiento de lo siguiente:
 1. Respecto al pago de gratificaciones y bonificaciones, la impugnante no acredita haber pagado íntegramente la gratificación, ni bonificación de fiestas patrias 2019, navidad 2019 y fiestas patrias truncas 2020, pues no ha tomado en cuenta el promedio de horas extras generadas durante los periodos del 02 de enero de 2019 al 30 de setiembre de 2019 y del 13 de enero de 2020 al 14 de marzo de 2020.
 2. Respecto al pago de las vacaciones la impugnante no acredita el pago íntegro de las vacaciones truncas del periodo enero 2019 – diciembre 2019, pues no ha tomado en cuenta el promedio de horas extras generadas durante los periodos del 02 de enero de 2019 al 30 de setiembre de 2019.
 3. Respecto al pago de la compensación por tiempo de servicios (CTS) la impugnante no acredita haber pagado íntegramente la CTS, de los periodos: noviembre 2018 – abril 2019, mayo 2019 – octubre 2019, noviembre 2019 – abril 2020, y del 23 de abril de 2019 al 30 de julio de 2020, pues no ha tomado en cuenta el promedio de horas extras generadas durante los periodos del 02 de enero de 2019 al 30 de setiembre de 2019 y del 13 de enero de 2020 al 14 de marzo de 2020, y según lo establecido en el artículo 16 del Decreto Supremo N° 001-97-TR del TUO de la Ley de CTS, en este caso también se cumple el requisito de regularidad en la percepción de horas extras, durante los semestres noviembre 2018 a abril 2019; de mayo 2019 a octubre 2019; de noviembre 2019 a abril 2020.
 4. Respecto al registro de control de asistencia, se observa que no consigna la siguiente información: razón social del empleador, RUC del empleador, número de DNI del trabajador y las horas y minutos fuera de la jornada de trabajo; datos que forman parte de la información mínima que debe contener todo Registro de Control de Asistencia, conforme lo establece el artículo 2 del Decreto Supremo N° 004-2006-TR.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 065-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

6.13 En consecuencia, la inspeccionada, no cumplió íntegramente con la medida inspectiva de requerimiento, configurándose así la infracción tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, según el cual es una infracción muy grave a la labor inspectiva “no cumplir oportunamente con el requerimiento de la adopción de medidas en orden al cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral”, conducta que califica como obstrucción a la labor inspectiva, pues no se trata solo de presentar la documentación solicitada por el inspector, sino que éste al realizar la verificación posterior, constató que persistían los incumplimientos relacionados a relaciones laborales en perjuicio de la trabajadora María Laura Ruíz Gómez.

Sobre la presunta vulneración al debido procedimiento invocado por la impugnante

6.14 El numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG precisa lo siguiente:

“Principio del debido procedimiento. - 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 a 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” (énfasis añadido).

6.15 El Tribunal Constitucional -máximo intérprete de la Constitución- se ha pronunciado en numerosas oportunidades en relación con el derecho al debido procedimiento, estableciendo una reiterada y uniforme jurisprudencia al respecto, como lo recuerda la Sentencia recaída en el Expediente N° 04289-2004-AA:

“2. El Tribunal Constitucional estima oportuno recordar, conforme lo ha manifestado en reiterada y uniforme jurisprudencia, que el debido proceso, como principio constitucional, está concebido como **el cumplimiento de todas las garantías y normas de orden público que deben aplicarse a todos los casos y procedimientos, incluidos los administrativos, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado que pueda afectarlos.** Vale decir que cualquier actuación u omisión de los órganos estatales dentro de un proceso, sea este administrativo -como en el caso de autos- o jurisdiccional, debe respetar el debido proceso legal” (énfasis añadido).



6.16 En el mismo sentido, el Tribunal Constitucional, en el Fundamento Jurídico 5 de la Sentencia recaída en el Expediente N° 02098-2010-AA señaló que no sólo existe base Constitucional o jurisprudencial para la configuración y desarrollo del derecho al debido procedimiento, sino que existe sustento Convencional, a saber:

“Tal como ya lo tiene expresado este Tribunal en uniforme y reiterada jurisprudencia, el derecho al debido proceso tiene un ámbito de proyección sobre cualquier tipo de proceso o procedimiento, sea éste judicial, administrativo o entre particulares. Así, se ha establecido que el derecho reconocido en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución no sólo tiene un espacio de aplicación en el ámbito "judicial", sino también en el ámbito administrativo" y, en general, como la Corte Interamericana de Derechos Humanos lo ha sostenido, puede también extenderse a "cualquier órgano del Estado que ejerza funciones de carácter materialmente jurisdiccional, (el que) tiene la obligación de adoptar resoluciones apegadas a las garantías del debido proceso legal, en los términos del artículo 8° de la Convención Americana". (Caso Tribunal Constitucional del Perú, párrafo 71). De igual modo la Corte Interamericana sostiene –en doctrina que ha hecho suyo este Colegiado en la sentencia correspondiente al Exp. N° 2050-2002-AA/TC– que "si bien el artículo 8° de la Convención Americana se titula "Garantías Judiciales", su aplicación no se limita a los recursos judiciales en sentido estricto, sino al conjunto de requisitos que deben observarse en las instancias procesales, a efectos de que las personas puedan defenderse adecuadamente ante cualquier tipo de acto emanado del Estado que pueda afectar sus derechos" (fundamento 69) (énfasis añadido).

6.17 Sobre el particular, se observa que en la medida inspectiva de requerimiento de fecha 18 de noviembre de 2020, obrante a folios 41 del expediente inspectivo, la inspectora comisionada solicitó al sujeto inspeccionado que proceda a adoptar las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia relaciones laborales, debiendo enviar la documentación idónea que acredite el cumplimiento de lo requerido en la medida inspectiva de requerimiento, al correo electrónico ccortez@sunafil.gob.pe, bajo apercibimiento de multa por infracción a la labor inspectiva, en caso de incumplimiento. Conforme se puede apreciar:

Segundo.- En el PLAZO MÁXIMO de 7 (SIETE) HABLES, contados a partir del día 19/11/2020 hasta el día 27/11/2020, el inspeccionado deberá dar cumplimiento al presente requerimiento, para lo cual deberá enviar la documentación idónea que acredite el cumplimiento de lo requerido en la medida inspectiva de requerimiento al correo electrónico ccortez@sunafil.gob.pe.

Se le recuerda que el incumplimiento del presente requerimiento constituirá **INFRACCIÓN A LA LABOR INSPECTIVA**, sancionable con multa de conformidad con los artículos 36 y 39 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y los artículos 45 y 46 de su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR


Cecilia J. Cortez González
Inspector Auxiliar de Trabajo
Intendencia Regional de Piura
Superintendencia Nacional de
Fiscalización Laboral



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 065-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

DILIGENCIA DE NOTIFICACIÓN		Institución Regional de Piura Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral	
Sr/Sra.....	Jessica Córdova Domínguez	Cargo:	Gerente (e)
Documento de identidad.....	46229191	Firma:	
Fecha de recepción:.....	18/11/2020		

- 6.18 Realizada la verificación por parte de la inspectora comisionada al correo electrónico, se aprecia que la impugnante con fecha 27 de noviembre de 2020, envía el documento denominado EXP. MARÍA RUIZ – SUNAFIL; por medio del cual expone sus motivos para el no cumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento; por tanto, dejándose constancia que no acreditó el cumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento, siendo afectada la trabajadora María Laura Ruiz Gómez, conforme al numeral 4.13 del acta de infracción, conforme se puede apreciar a continuación:

SUNAFIL
Excmo. Inspector

Cecilia Janet Cortez González <ccortez@sunafil.gob.pe>

Orden de Inspección: 2129-2020-SUNAFIL/IRE-PIU - COLEGIO DE INGENIEROS DEL PERÚ - CD PIURA.

CIPCDPIURA <cip.piura@cip.org.pe> 27 de noviembre de 2020, 15:33
Para: Cecilia Janet Cortez González <ccortez@sunafil.gob.pe>

Estimada Sra. Cortez Gonzales Cecilia Janet - Inspectora Auxiliar de Trabajo - SUNAFIL, reciba el cordial saludo Institucional del CIP - Consejo Departamental Piura, y a la vez por especial encargo del Decano Ing. Manuel Alain Asmat Córdova, hacemos llegar el siguiente documento.

Sin otro particular, es todo lo que tenemos que informar para los fines correspondientes.

Saludos cordiales.

Atentamente,

Sra. Lic. Darby Katia Alfaro Chinga | Secretaría de Decanato
Consejo Departamental Piura
COLEGIO DE INGENIEROS DEL PERÚ
Esq. Las Dalias/Las Palmeras S/N Urb. Los Geranios - Piura
Teléfono : 073-285030 - Anexo 210
Celular: 954727034
cip.piura@cip.org.pe

Cuidemos nuestro Ambiente. No imprima si no es necesario "LÁVATE LAS MANOS CON AGUA Y JABÓN".

EXP. MARIA RUIZ - SUNAFIL 27.11.2020.pdf
3896K

- 6.19 Tal y como se observa, no es coherente lo sustentado por la impugnante, aduciendo inobservancia al principio del debido procedimiento, toda vez que fue debidamente notificada con cada una de las actuaciones y solicitudes por parte del inspector de trabajo,



así como de las autoridades durante el procedimiento administrativo sancionador, y las conductas a las cuales la impugnante se encontraba obligada a cumplir, se encuentran claramente establecidas e identificadas por la normativa vigente de la materia, y que fue claramente especificada por la inspectora de trabajo en el Acta de Infracción.

6.20 En ese sentido, no se identifica una pretendida vulneración del derecho al debido procedimiento, en tanto no sólo se ha garantizado la debida notificación y motivación de las actuaciones y documentos emitidos por la autoridad competente, sino que se ha valorado y meritado cada uno de los argumentos de defensa y la información remitida, evidenciándose que se confirma sanción por la omisión proscrita (énfasis añadido).

6.21 Por tanto, corresponde a esta sala desestimar el recurso en este extremo.

Sobre la acreditación de horas extras

6.22 Según la normativa vigente que establece y regula el pago de las horas extras; encontramos que, el artículo 10°-A del TUO del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, establece que el empleador está obligado a registrar el trabajo prestado en sobretiempo mediante la utilización de medios técnicos o manuales seguros y confiables; siendo que, el artículo 27 del Decreto Supremo N° 008-2002-TR, Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo indica que, para efectos de registrar las horas extras trabajadas se entienden como medios técnicos o manuales, las planillas, boletas de pago u otros medios idóneos, y debe tenerse en cuenta que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 del citado Reglamento se considera trabajo en sobretiempo, la prestación de labores que exceda o supere la jornada ordinaria vigente en el centro de trabajo; aun cuando se trate de una jornada reducida.

6.23 Asimismo, el artículo 9 del TUO del Decreto Supremo N° 007-2002-TR señala que “en caso de acreditarse una prestación de servicios en calidad de sobretiempo aun cuando no hubiera disposición expresa del empleador, se entenderá que ésta ha sido otorgada tácitamente, por lo que procede el pago de la remuneración correspondiente por el sobretiempo trabajado”.

El artículo 22 del Decreto Supremo N° 008-2002-TR, señala que: “En el caso del último párrafo del artículo 9 de la Ley, la prestación de servicios en sobretiempo que no cuente con disposición expresa del empleador se entenderá prestada con su autorización tácita y en forma voluntaria por el trabajador”; incluso el artículo 7 del Decreto Supremo N° 004-2006-TR, establece una presunción legal de autorización del trabajo en sobretiempo por el tiempo de permanencia del trabajador”, y ese dispositivo legal, establece que los empleadores son los que deben adoptar medidas suficientes que faciliten el retiro inmediato de sus trabajadores del centro de trabajo, una vez cumplido el horario de trabajo.

6.24 Ahora bien, conforme a lo alegado por la impugnante respecto a que no obra medio probatorio que acredite las horas extras, debido a que mediante Memorándums Múltiples se comunica a su personal que estaba prohibido quedarse en las instalaciones luego de la jornada de trabajo sin autorización expresa del Gerente; no obstante ha quedado evidenciado en la etapa inspectiva que, el artículo 7 del Decreto Supremo N° 004-2006-TR, ha establecido una presunción legal de autorización de trabajo en sobretiempo, al señalar que: “Si el trabajador se encuentra en el centro de trabajo antes de la hora de ingreso y/o permanece después de la hora de salida, se presume que el empleador ha dispuesto la realización de labores en sobretiempo por todo el tiempo de permanencia del trabajador;



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 065-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

salvo prueba en contrario, objetiva y razonable. Los empleadores deben adoptar las medidas suficientes que faciliten el retiro inmediato de los trabajadores del centro de trabajo una vez cumplido el horario de trabajo”; mientras que, el artículo 9 del TUO del Decreto Supremo N° 007-2002-TR señala que: “en caso de acreditarse una prestación de servicios en calidad de sobretiempo aun cuando no hubiera disposición expresa del empleador, se entenderá que ésta ha sido otorgada tácitamente, por lo que procede el pago de la remuneración correspondiente por el sobretiempo trabajado”. Asimismo, el artículo 22 del Decreto Supremo N° 008-2002-TR, indica que: “En el caso del último párrafo del artículo 9 de la Ley, la prestación de servicios en sobretiempo que no cuente con disposición expresa del empleador se entenderá prestada con su autorización tácita y en forma voluntaria por el trabajador”.

6.25 En ese orden de análisis, se ha constatado que, la impugnante tiene implementado un Registro de Control de Asistencia en base a medios tecnológicos, donde cada trabajador registra su tiempo de labores; por lo que, contrario a lo alegado, en este caso sí existen medios probatorios; los cuales han sido proporcionados por el propio impugnante, que acreditan fehacientemente que la accionante laboró horas en sobretiempo durante los periodos del 02 de enero al 30 de setiembre de 2019 y del 13 de enero al 14 de marzo de 2020.

6.26 En ese sentido, en atención a la presunción legal establecida en los dispositivos legales antes desarrollados; a pesar de que en el presente caso no existe una disposición expresa de trabajo en sobretiempo de parte de la impugnante; las marcaciones de hora de ingreso y salida consignadas por la accionante en su Registro de Control de Asistencia, acreditan su prestación de servicios en sobretiempo; y por tanto, se entiende que esas horas extras han sido laboradas en forma voluntaria de la trabajadora accionante y con autorización tácita de la impugnante; quién permitió que la accionante permaneciera en el centro de trabajo luego de cumplido su horario de trabajo; y siendo que, durante la tramitación de los procedimientos inspectivo y sancionador, la impugnante tampoco ha dejado constancia el acuerdo de compensación suscrito con la trabajadora afectada que demuestre que esa labor en sobretiempo fue compensada a un periodo equivalente de descanso; pudiendo acreditar con esto, la prestación de servicios en horas extras que permitan realizar el cálculo de cada uno de los beneficios laborales solicitados en la medida de requerimiento.

6.27 Por los considerandos expuestos, no cabe acoger el recurso de revisión en este extremo.

VII INFORMACIÓN ADICIONAL

Finalmente, es pertinente indicar a modo de información que las multas subsistentes en el presente procedimiento administrativo sancionador serían las siguientes:



N°	Materia	Presunta Conducta Infractora	Tipificación legal y clasificación	Multa impuesta
1	Relaciones Laborales	El sujeto responsable no acreditó contar con un registro de control de asistencia que cumpla con el contenido mínimo establecido en el artículo 1 del Decreto Supremo N° 004-2006-TR.	Numeral 23.7 del artículo 23 del RLGIT aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR LEVE	1,118.00
2	Relaciones Laborales	El sujeto responsable no acreditó el pago de la gratificación de fiestas patrias 2019, navidad 2019 y fiestas patrias truncas 2020 (enero a marzo 2020).	Numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR GRAVE	6,751.00
3	Relaciones Laborales	El sujeto responsable no acreditó el pago de las vacaciones truncas del periodo enero – diciembre 2019.	Numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR GRAVE	6,751.00
4	Relaciones Laborales	El sujeto responsable no acreditó el pago íntegro de la CTS de los periodos noviembre 2018 – abril 2019, mayo 2019 – octubre 2019, por el periodo de noviembre 2019 – marzo 2020.	Numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR GRAVE	6,751.00
5	Relaciones Laborales	El sujeto responsable no acreditó el pago de las horas extras generadas durante todo el periodo enero 2019 a marzo 2020.	Numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR MUY GRAVE	11,309.00
6	Labor Inspectiva	El sujeto responsable no cumplió con proporcionar la información solicitada mediante requerimiento de información notificada en fecha 18 de noviembre de 2020.	Numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR MUY GRAVE	11,309.00

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



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 065-2022-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 el COLEGIO INGS PERÚ CONSEJO DPTAL DE PIURA, en contra de la Resolución de Intendencia N° 95-2021-SUNAFIL/IRE-PIU, de fecha 17 de setiembre de 2021, emitida por la Intendencia Regional de Piura, dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 318-2020-SUNAFIL/IRE-PIU, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

SEGUNDO.- CONFIRMAR la Resolución de Intendencia N° 95-2021-SUNAFIL/IRE-PIU, en los extremos referentes a las sanciones impuestas por el incumplimiento a la normativa en materia de relaciones laborales y a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 y el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

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

CUARTO.- Notificar la presente resolución al COLEGIO INGS PERÚ CONSEJO DPTAL DE PIURA y a la Intendencia Regional de Piura, para sus efectos y fines pertinentes.

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

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

Firmado digitalmente por:

DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI

Vocal Titular

LUZ IMELDA PACHECO ZERGA

Vocal Titular

Vocal ponente: **DESIRÉE ORSINI**



VOTO SINGULAR DEL VOCAL LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS

Con el debido respeto por la opinión de mis colegas vocales, si bien estoy de acuerdo con el fallo, discrepo de la fundamentación, pues considero que el Tribunal de Fiscalización Laboral no tiene competencia para analizar la acreditación del registro de control de asistencia, el pago de la gratificación de fiestas patrias, navidad, fiestas patrias truncas, vacaciones truncas, el pago íntegro de la CTS truncas, sobre el que versa el expediente administrativo elevado a esta instancia de revisión. En este caso, se ha activado la competencia del Tribunal de Fiscalización Laboral por una infracción calificada como “muy grave a la labor inspectiva”, por no haber cumplido el empleador con la medida de requerimiento, de fecha 18 de noviembre de 2020.

Sintetizo el sustento de mi posición – que implica un cambio de criterio, basado en el análisis crítico de las resoluciones de esta Sala- en las siguientes consideraciones:

1. La Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Ley N° 29981, ha establecido la competencia del Tribunal de Fiscalización Laboral con carácter excepcional, conforme fluye de una lectura atenta del tercer párrafo del artículo 41. A su vez, literal b) del artículo 49 de la norma citada delega en las normas reglamentarias la determinación de las “causales establecidas” para la interposición del recurso de revisión. Es decir, la ley establece un ámbito restringido, pero la configuración de dicho ámbito es delegada a las normas sectoriales.
2. En el literal c) del artículo 55 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, reitera la excepcionalidad del ámbito objetivo en el que la instancia de revisión ejecuta sus competencias. De esa forma, refiere al Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2017-TR como norma que determina los requisitos de admisibilidad y procedencia del recurso de revisión.
3. El artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, a su vez, reitera el carácter excepcional de la competencia de la instancia de revisión. En concreto, en el artículo 14, el Reglamento mencionado refiere que el recurso de revisión se interpone contra resoluciones que sancionan infracciones “muy graves”.
4. En el bloque de legalidad que se repasa, se observa que: 1) el Tribunal de Fiscalización Laboral tiene una competencia excepcional, lo que estrictamente se refiere a la competencia material establecida por la norma reglamentaria, por delegación legal; y 2) dicha competencia, excepcionalmente activada, permite que el órgano de revisión ejerza sus funciones, conforme al segundo párrafo del artículo 15 de la Ley N° 29981: emitir decisiones que constituyan precedentes de observancia obligatoria que interpreten de modo expreso y con carácter general el sentido de la legislación bajo su competencia.
5. Conforme con la doctrina administrativista, “la competencia en razón de la materia se refiere a las actividades o tareas que legítimamente puede desempeñar el órgano, es decir, al objeto de los actos y a las situaciones de hecho ante las que puede dictarlos”¹⁷
6. Los expedientes sancionadores que se tramitan en el Sistema de Inspección del Trabajo no son; sin embargo, unos que permitan distinguir imputaciones que solamente contengan casos “muy graves”, “graves” o bien “leves”, siendo habitual que en los casos sometidos a este Tribunal se encuentren casos en los que las imputaciones contemplen infracciones

¹⁷ Gordillo, A. (2007). Tratado de derecho administrativo: el acto administrativo (Vol. 3). Agustín Gordillo. https://www.gordillo.com/pdf_tomo3/capitulo8.pdf



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 065-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

calificadas normativamente como “muy graves” más algún o algunos más de distinto grado. Habitualmente, en este tipo de casos, el Tribunal de Fiscalización Laboral distingue lo que es materia de su estricta competencia de aquello que no lo es, conforme con la normativa glosada.

7. Una excepción a lo distinguido en el numeral anterior es el caso de las infracciones a la labor inspectiva consistentes en el incumplimiento de la medida de requerimiento contenidas en el numeral 46.7 del artículo 46 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo. Existen casos en donde la competencia del Tribunal de Fiscalización Laboral es dudosa, pues los recursos de revisión se tramitan por sanciones impuestas por inejecución de medidas de requerimiento que, en sustancia, versan sobre un comportamiento subsumible en tipos sancionadores calificados por la normativa como infracciones “graves” o hasta “leves”. En tales casos, el análisis de la razón jurídica de las medidas de requerimiento debe limitarse a un análisis estrictamente referido a la proporcionalidad y razonabilidad de tales medidas, sin invadir una competencia administrativa vedada, como son, en efecto, las infracciones calificadas como graves y leves.
8. Del análisis del escrito de revisión no se identifica que la impugnante fundamente su recurso 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, respecto de la infracción “muy grave” (único objeto de análisis posible de pronunciamiento por parte del Tribunal). Por el contrario, se observa que los argumentos de defensa de la recurrente implican que esta Sala tome posición sobre la calificación efectuada de la falta administrativa respecto de una materia distinta a *infracciones muy graves*, cuestión que, como se ha expuesto, excede la competencia que la ley ha otorgado a este Tribunal.
9. En efecto, si bien la recurrente ha impugnado la aplicación de una medida de requerimiento (infracción *muy grave*), se observa que las alegaciones planteadas recaen sobre aspectos en los cuales la Intendencia competente, como instancia de apelación, se ha pronunciado ya, al tratarse de materia calificada por la norma como *infracción grave y/o infracción leve*.
10. Entonces, respecto de dicha materia, se ha agotado ya la vía administrativa en la instancia de apelación, y al no presentarse argumentos que cuestionen los fundamentos expuestos por las instancias inferiores sobre la infracción objeto del recurso de revisión (infracción muy grave), se determina que el recurso de revisión no desvirtúa la sanción aplicada respecto de la infracción muy grave a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida de requerimiento, de fecha 18 de noviembre de 2020, resultando infundado el recurso de revisión que se ha interpuesto.



11. Finalmente, el Tribunal de Fiscalización Laboral podría, sobradamente, ejercer la tutela administrativa a través del efecto unificador que tienen los precedentes de observancia obligatoria incluso sobre casos como este, donde las materias cuyo análisis es indispensable recaen en una materia distinta a la que activa la competencia de la instancia de revisión.

Por estos fundamentos, mi voto es porque el recurso de revisión sea declarado INFUNDADO, en los términos expuestos en el presente voto singular.

Firmado digitalmente por:

LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS

Presidente



SUNAFIL

SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE
FISCALIZACIÓN
LABORAL

Sistema de Casilla Electrónica

CONSTANCIA DE NOTIFICACIÓN VÍA CASILLA ELECTRÓNICA

Mediante la presente se deja constancia que ha sido notificada en la Casilla Electrónica del administrado, COLEGIO INGS PERU CONSEJO DPTAL DE PIURA identificado con RUC: 20222225206 el siguiente documento RESOLUCIÓN DE TERCERA INSTANCIA N° 0000000065-2022 en fecha 01/02/2022 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)
202265 - Fecha de Depósito: 01/02/2022