



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 066-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

EXPEDIENTE SANCIONADOR	:	073-2021-SUNAFIL-IRE-CUSCO
PROCEDENCIA	:	INTENDENCIA REGIONAL DE CUSCO
IMPUGNANTE	:	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANTA
ACTO IMPUGNADO	:	RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 180-2021-SUNAFIL/IRE CUS
MATERIA	:	- RELACIONES COLECTIVAS - LABOR INSPECTIVA

**Sumilla:** Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANTA, en contra de la Resolución de Intendencia N° 180-2021-SUNAFIL/IRE CUS, de fecha 17 de setiembre de 2021.

Lima, 25 de enero de 2022

**VISTO:** El recurso de revisión interpuesto por la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANTA (en adelante la impugnante) contra la Resolución de Intendencia N° 180-2021-SUNAFIL/IRE CUS, 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° 1603-2020-SUNAFIL/IRE-CUS, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la impugnante, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral<sup>1</sup>, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 30-2021-SUNAFIL/IRE-CUS (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de tres (03) infracciones graves en materia de relaciones laborales, una (01) infracción muy grave en materia de relaciones laborales y dos (02) infracciones muy graves a la labor inspectiva.

---

<sup>1</sup> Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias Remuneraciones (gratificaciones, pago de bonificaciones); Jornada y Horario de Trabajo y Descansos Remunerados (vacaciones); Compensación por Tiempo de Servicios (depósito de CTS); incluye todas.



- 1.2** Mediante Imputación de Cargos N° 096-2021-SUNAFIL/IRE-CUSCO/SIAI, de fecha 05 de marzo de 2021, y notificado a la Procuraduría el 15 de marzo de 2021, se dio inicio a la etapa instructiva, 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° 225-2021-SUNAFIL/IRE-CUSCO/SIAI, 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 de Resolución N° 385-2021-SUNAFIL/IRE CUSCO, de fecha 06 de julio de 2021, multó a la impugnante por haber incurrido en:
- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no pagar íntegra y oportunamente las gratificaciones, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT, con una multa ascendente a S/. 6,751.00.
  - Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no pagar íntegramente los beneficios laborales (bonificación extraordinaria), tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT, con una multa ascendente a S/. 6,751.00.
  - Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no depositar oportunamente la compensación por tiempo de servicio, tipificada en el numeral 24.5 del artículo 25 del RLGIT, con una multa ascendente a S/. 6,751.00.
  - Una infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no pagar vacaciones oportunamente, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, con una multa ascendente a S/. 11,309.00.
  - Una infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no asistir al requerimiento de comparecencia, tipificada en el numeral 46.10 del artículo 46 del RLGIT, con una multa ascendente a S/. 11,309.00.
  - Una infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por el incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, con una multa ascendente a S/. 11,309.00.
- 1.4** Con fecha 26 de agosto de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia de Resolución N° 385-2021-SUNAFIL/IRE CUSCO, argumentando lo siguiente:
- i. Debo señalar que la señora Esther Huacac Huacac ingresó a laborar a la Municipalidad Provincial de Anta, en el mes de julio de 2014, bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 276; habiéndosele pagado las gratificaciones y otros beneficios sociales propios de este régimen laboral. Sin embargo, la trabajadora manifestó que su correcto régimen laboral es el Decreto Legislativo N° 728, propio de la actividad privada. Y es después de 7 años que recurre a la SUNAFIL para realizar dicho reclamo. Cabe precisar que desde el



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 066-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

mes de enero de 2021 la trabajadora pertenece al régimen laboral Decreto Legislativo N° 728, y a la actualidad goza de todos los beneficios propios del régimen laboral.

- ii. Respecto al pago de las gratificaciones, bonificación extraordinaria, compensación por tiempo de servicios, y vacaciones; la entidad siempre cumplió con el pago de los beneficios laborales mencionados, propios del Decreto Legislativo N° 276, en el cual estaba laborando la trabajadora, desde julio del año 2014 a diciembre del año 2020. Por lo cual, no se ha infringido ninguna norma.
- iii. Sobre la inasistencia a la comparecencia, de fecha 07 de enero de 2021, el abogado Alberto Quispe Quispe, asistió adjuntando Resolución de Alcaldía N° 008-2021, la misma que le acredita ser funcionario de la Municipalidad Provincial de Anta y le otorga el poder para representar a la entidad.
- iv. Respecto a las notificaciones, cabe precisar que se realizaron a una casilla electrónica, que fue creada por SUNAFIL, sin que se nos haya puesto de conocimiento. En ese sentido, desconocíamos que se haya generado dicha casilla electrónica. Dicho esto, precisamos que las notificaciones se debieron realizar conforme a lo establecido por el artículo 20 del TUO de la LPAG, y no pretendiendo sorprender y generar multas a las municipalidades generando casillas electrónicas y no poner en conocimiento.
- v. La resolución impugnada resulta arbitraria por una clara y evidente violación a los principios fundamentales del debido proceso y de la debida motivación.

**1.5** Mediante Resolución de Intendencia N° 180-2021-SUNAFIL/IRE CUS, de fecha 17 de setiembre de 2021<sup>2</sup>, la Intendencia Regional de Cusco declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, confirmando la Resolución de Sub Intendencia de Resolución N° 385-2021-SUNAFIL/IRE CUSCO, por considerar los siguientes puntos:

- i. Se observa a fojas 05, 06 y 07, copia de la Sentencia emitida por el Juzgado Mixto y Penal Liquidador de Anta, por el cual evalúa los extremos referidos a la caducidad, reposición de la trabajadora, el régimen de la actora y la pretensión postulada y sobre las costas y costos; siendo pertinente señalar que, con relación al régimen laboral en su punto 3.6 señala: “Las pruebas ofertadas por la Municipalidad demandada, admitidas y actuadas no conducen a enervar la presunción de laboralidad o que haya sido a plazo fijo lo que significa que la actora mantuvo con la demandada vínculo laboral de plazo indeterminado”. Asimismo, el fallo en su literal a) Declara la existencia de un despido arbitrario y ordena reponer a la trabajadora en el cargo de Policía Municipal.

---

<sup>2</sup> Notificada a la Procuraduría el 27 de setiembre de 2021.



- ii. De los actuados del procedimiento inspectivo a fojas 08 se tiene la Constancia de actuaciones inspectivas que fue desarrollada en fecha 29 de diciembre de 2020 en presencia de la Sub Gerente de Recursos Humanos, señora Olga Barrera Centeno, quien manifestó: “Desconoce las razones de porque la trabajadora no era remunerada y pagada con sus beneficios sociales de acuerdo al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, también desconoce porque el jefe de personal del año 2014, año en que fue repuesta la trabajadora, no haya dado cumplimiento a la sentencia judicial que ordeno la reposición de la recurrente en el cargo de Policía Municipal”.
  - iii. Entonces, de los actuados se evidencia que el sujeto inspeccionado no cumplía con lo ordenado por el Juzgado, hecho que fue verificado por el inspector comisionado, razón por la cual emite el Acta de Infracción N° 30-2021-SUNAFIL/IRE-CUS, al no acreditarse el pago de las gratificaciones, bonificación extraordinaria, CTS, vacaciones comprendidas desde el año 2014 al 2020.
  - iv. Por otro lado, se dejó constancia de la inasistencia a la comparecencia de fecha 07 de enero de 2021; de los actuados se observa que el señor Alberto Quispe Quispe no cumplió con acreditar el poder de representación exigido, adjuntando únicamente la Resolución de Alcaldía N° 08-2021-MPA/SG, por la cual se verifica su condición de Sub Gerente de Recursos Humanos, y no las facultades de representación para dicha diligencia, existiendo consistencia en la infracción y sanción impuesta.
  - v. Con relación al incumplimiento a la medida de requerimiento, de los actuados el señor Alberto Quispe Quispe, luego de presentar poder de representación, no cumple con acreditar el pago de las gratificaciones, bonificación extraordinaria, CTS, vacaciones desde el año 2014 al 2020, verificándose en este extremo el incumplimiento de la medida de requerimiento.
  - vi. Respecto a la casilla electrónica, iniciado el procedimiento sancionador se tiene el descargo presentado por el Procurador Público de la Municipalidad Provincial de Anta, el mismo que fue absuelto a través del Informe Final de Instrucción N° 225-2021-SUNAFIL/IRE-CUSCO/SIAI, documento que también fue objeto de descargo por parte del Procurador Público de la Municipalidad Provincial de Anta, la misma que finalmente fue resuelta por la Sub Intendencia de Resolución en primera instancia; oportunidad en el que motivó los extremos regulados por el Decreto Supremo N° 03-2020-TR y el cronograma aprobado mediante Resolución de Superintendencia N° 058-2020-SUNAFIL.
- 1.6** Con fecha 18 de octubre de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Cusco, el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 180-2021-SUNAFIL/IRE CUS.
- 1.7** La Intendencia Regional de Cusco, admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorandum N° 415-2021-SUNAFIL/IRE-CUS, recibido el 20 de octubre de 2021, por el Tribunal de Fiscalización Laboral.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 066-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

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

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

**2.2** Asimismo, de conformidad con el artículo 15 de la Ley N° 29981<sup>4</sup>, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo<sup>5</sup> (en adelante, **LGIT**), el artículo 15 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR<sup>6</sup>, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR<sup>7</sup> (en adelante, **el Reglamento del**

---

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

Artículo 1. Creación y finalidad

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

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

Artículo 15. Tribunal de Fiscalización Laboral

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

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

(...)"

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

Artículo 41.- Atribución de competencias sancionadoras

(...)

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

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

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

Artículo 15.- Instancia Administrativa

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

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

Artículo 2.- Sobre el Tribunal

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

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



**Tribunal**), el Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión, constituyéndose en última instancia administrativa.

### III. DEL RECURSO DE REVISIÓN

- 3.1** El artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley de N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, **TUO de la LPAG**) establece que frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede la contradicción en la vía administrativa mediante recursos impugnativos, identificándose dentro de éstos al recurso de revisión, entre otros. A diferencia de los otros recursos establecidos en dicha Ley, para su interposición, el legislador debe de otorgarle esta facultad al administrado mediante un ley o decreto legislativo específico, siéndole aplicable los términos generales para los recursos impugnativos, esto es, que el término de su interposición y el plazo para su resolución -en días hábiles- es de quince (15) y treinta (30) días respectivamente.
- 3.2** Así, el artículo 49 de la LGIT, modificada por el Decreto Legislativo N° 1499, define al recurso de revisión como un recurso administrativo del procedimiento administrativo sancionador con carácter excepcional, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos de que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral, estableciéndose en el artículo 55 del RGLIT, modificado por Decreto Supremo N° 016-2017-TR, que los requisitos de admisibilidad y procedencia se desarrollarían en el Reglamento del Tribunal.
- 3.3** 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”<sup>8</sup>.
- 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 DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANTA

- 4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANTA, presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 180-2021-SUNAFIL/IRE CUS, emitida por la Intendencia Regional de Cusco, en la cual se confirmó la

---

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

<sup>8</sup> D.S. 016-2017-TR, art. 14.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 066-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

sanción impuesta de S/. 54,706.00 por la comisión de tres (03) infracciones tipificadas como graves en materia de relaciones laborales, previstas en los numerales 24.4 y 24.5 del artículo 24 del RLGIT, una (01) 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 en el numeral 46.7 del artículo 46 del mismo cuerpo normativo, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del 28 de setiembre de 2021, 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 la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANTA.

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

Con fecha 18 de octubre de 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 180-2021-SUNAFIL/IRE CUS, señalando los siguientes fundamentos:

- i. Debo señalar que la señora Esther Huacac Huacac ingresó a laborar a la Municipalidad Provincial de Anta, en el mes de julio de 2014, bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 276; habiéndosele pagado las gratificaciones y otros beneficios sociales propios de este régimen laboral. Sin embargo, la trabajadora manifestó que su correcto régimen laboral es el Decreto Legislativo N° 728, propio de la actividad privada. Y es después de 7 años que recurre a la SUNAFIL para realizar dicho reclamo. Cabe precisar que desde el mes de enero de 2021 la trabajadora pertenece al régimen laboral Decreto Legislativo N° 728, y a la actualidad goza de todos los beneficios propios del régimen laboral.
- ii. Respecto al pago de las gratificaciones, bonificación extraordinaria, compensación por tiempo de servicios, y vacaciones; la entidad siempre cumplió con el pago de los beneficios laborales mencionados, propios del Decreto Legislativo N° 276, en el cual estaba laborando la trabajadora, desde julio del año 2014 a diciembre del año 2020. Por lo cual, no se ha infringido ninguna norma.
- iii. Sobre la inasistencia a la comparecencia, de fecha 07 de enero de 2021, el abogado Alberto Quispe Quispe, asistió adjuntando Resolución de Alcaldía N° 008-2021, la misma que le acredita ser funcionario de la Municipalidad Provincial de Anta y le otorga el poder para representar a la entidad.



- iv. Respecto a las notificaciones, cabe precisar que se realizaron a una casilla electrónica, que fue creada por SUNAFIL, sin que se nos haya puesto de conocimiento. En ese sentido, desconocíamos que se haya generado dicha casilla electrónica. Dicho esto, precisamos que las notificaciones se debieron realizar conforme a lo establecido por el artículo 20 del TUO de la LPAG, y no pretendiendo sorprender y generar multas a las municipalidades generando casillas electrónicas y no poner en conocimiento.
- v. La resolución impugnada resulta arbitraria por una clara y evidente violación a los principios fundamentales del debido proceso, violación al principio de debida motivación.

## 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 precedente<sup>9</sup>, el TUO de la LPAG faculta a los administrados a interponer los recursos administrativos previstos en el artículo 218 del TUO de la LPAG<sup>10</sup>, 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”<sup>11</sup>.
- 6.3 Así, respecto de la naturaleza del recurso de revisión, el artículo 218 del TUO de la LPAG establece que su interposición se faculta por Ley o Decreto Legislativo, en cuyo contenido debe establecerse de manera expresa tal facultad, encontrándose en la ley especial de la materia, la LGIT, el artículo 49 con la siguiente redacción:

"Artículo 49.- Recursos administrativos

---

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

Artículo 217. Facultad de contradicción

217.1 Conforme a lo señalado en el artículo 120, frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede su contradicción en la vía administrativa mediante los recursos administrativos señalados en el artículo siguiente, iniciándose el correspondiente procedimiento recursivo.

(...)”

<sup>10</sup> “Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

Artículo 218. Recursos administrativos

218.1 Los recursos administrativos son:

a) Recurso de reconsideración

b) Recurso de apelación

Solo en caso que por ley o decreto legislativo se establezca expresamente, cabe la interposición del recurso administrativo de revisión.

218.2 El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días perentorios, y deberán resolverse en el plazo de treinta (30) días.”

<sup>11</sup> Numeral 1 del artículo 11 del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.





## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 066-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

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

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

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

- 6.4** En esa línea argumentativa, el artículo 55 del RLGIT establece que el recurso de revisión es un **recurso de carácter excepcional**, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia, siendo desarrolladas su procedencia y requisitos de admisibilidad en el Reglamento del Tribunal, tal y como se señaló en el punto 3.4 de la presente resolución.
- 6.5** Respecto de la finalidad del recurso de revisión en específico, el artículo 14 del Reglamento del Tribunal establece que éste tiene por finalidad:

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

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

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



### **Respecto al pago de vacaciones legales y trucas**

- 6.8** El artículo 10 del Decreto Legislativo N° 713, regula los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, disponiendo que el trabajador tiene derecho a treinta (30) días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios; además, dicho derecho está condicionado al cumplimiento de un récord conforme a la jornada semanal. Asimismo, en su artículo 12 establece: “Para efectos del récord vacacional se considera como días efectivos de trabajo lo siguiente: a) La jornada ordinaria mínima de cuatro horas”.
- 6.9** Por su parte, el artículo 21 del mismo cuerpo normativo, establece que en casos de trabajo discontinuo o de temporada cuya duración fuere inferior a un año y menor a un mes, el trabajador percibirá un dozavo de la remuneración vacacional por cada mes completo de labor efectiva. Toda fracción se considerará por treintavos, en tal caso se aplica dicha proporcionalidad respecto a la duración del goce vacacional.
- 6.10** El artículo 22 de la misma norma, señala que los trabajadores que cesen después de cumplido el año de servicios y el correspondiente récord, sin haber disfrutado del descanso, tendrán derecho al abono del íntegro de la remuneración vacacional. El récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente.
- 6.11** Cabe señalar que, el descanso vacacional implica el otorgamiento de tiempo al trabajador para que pueda dedicarlo al descanso, recreación, entre otro tipo de actividades distintas al trabajo. Por lo que, en consideración a ello, el trabajador que cumpla con una jornada completa, tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios, con la finalidad de reponerse del desgaste sufrido.
- 6.12** En ese sentido, el artículo 23 Decreto Legislativo N° 713, establece que, los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente:
- a) Una remuneración por el trabajo realizado;
  - b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y
  - c) Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo.
- El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago.
- 6.13** Ahora bien, el inspector comisionado, deja constancia en el numeral 4.1 del acta de infracción que, la trabajadora afectada Esther Huacac Huacac, indica estar laborando para la impugnante, en virtud a la Sentencia<sup>12</sup> expedida por el Juzgado Mixto y Penal Liquidador de Anta, de fecha 01 de julio de 2014, por media de la cual se declara la existencia del despido arbitrario y ordena que la Municipalidad Provincial de Anta la reponga en el cargo de Policía Municipal; por lo que le correspondería estar comprendida dentro de Decreto Legislativo N° 728 del Régimen Laboral Privado; sin embargo, conforme se puede apreciar de la “Constancia de Alta del Trabajador” – Formulario 1604-1, pertenece al Régimen Laboral del Decreto Legislativo 276, señalando como fecha de inicio de labores el 18 de julio de 2014; contrario a la decisión judicial.

<sup>12</sup> Véase folio 05 a 07 del expediente inspectivo.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 066-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

**6.14** Cabe señalar que, la impugnante reconoce en su recurso de revisión el vínculo laboral con la trabajadora afectada, desde el mes de julio de 2014, bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 276; señalando además que se le ha pagado los beneficios sociales propios de ese régimen laboral. Sin embargo, conforme ya se dejó constancia, la trabajadora debía estar comprendida dentro del régimen laboral común de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N° 728, conforme a lo ordenado judicialmente.

**6.15** Entonces, de los actuados se evidencia que, la impugnante no cumplía con lo ordenado mediante la Resolución de fecha 01 de julio de 2014 (sentencia), hecho que fue verificado por el inspector comisionado, razón por la cual mediante “Medida inspectiva de Requerimiento”<sup>13</sup> de fecha 08 de enero de 2021, se solicitó a la impugnante que proceda a adoptar las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia de normas sociolaborales, y acreditar: 4. El pago de las vacaciones del período: a. 18 de julio de 2014 a 17 de julio de 2015 (triple remuneración); b. 18 de julio de 2015 a 17 de julio de 2016 (triple remuneración); y c. 18 de julio de 2016 a 17 de julio de 2017 (triple remuneración). Sin embargo, pese al plazo de tres (03) días hábiles otorgado, para el cumplimiento, bajo apercibimiento de multa por infracción a la labor inspectiva, la impugnante no cumplió con acreditar el pago de las vacaciones, a través de la diligencia de comparecencia de fecha 14 de enero de 2021, conforme se evidencia de la “Constancia de Actuaciones Inspectivas de Investigación” que obra en el expediente inspectivo; evidenciándose la infracción establecida por el numeral 25.6 del artículo 25 del RGLIT.

**6.16** Por las consideraciones antedichas, no cabe acoger este extremo del recurso de revisión.

#### **Sobre la diligencia de comparecencia**

**6.17** Sobre el particular, conforme al artículo 1 de la LGIT, 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.

**6.18** En ese sentido, en el numeral 3.2 del artículo 5 de la LGIT se establece que: “En el desarrollo de las funciones de inspección, los inspectores de trabajo que estén debidamente acreditados, están investidos de autoridad y facultados para: (...) 3.2 Exigir la presencia del empresario o de sus representantes y encargados, de los trabajadores y de cualesquiera sujetos incluidos en su ámbito de actuación, en el centro inspeccionado o en las oficinas públicas designadas por el inspector actuante” (énfasis añadido).

---

<sup>13</sup> Véase folio 25 del expediente inspectivo.



- 6.19** Por su lado, de acuerdo con el artículo 11 de la LGIT y el literal b) del numeral 12.1 del artículo 12 del RLGIT, las comparecencias son actuaciones inspectivas de investigación mediante las cuales se exige la presencia del sujeto inspeccionado ante la oficina pública que se señale, para aportar la documentación que se requiera en cada caso y/o para efectuar las aclaraciones pertinentes.
- 6.20** De acuerdo a las disposiciones normativas expuestas en los considerandos precedentes, se encuentra debidamente acreditado que la impugnante se encontraba en la obligación legal, en virtud a su deber de colaboración con los inspectores de trabajo, de cumplir con asistir a la diligencia de comparecencia programada por los inspectores de trabajo como parte del desarrollo de sus actuaciones inspectivas.
- 6.21** A folios 19 del expediente inspectivo, obra el Requerimiento de Comparecencia de fecha 29 de diciembre de 2020, emitido por el inspector comisionado Jimmy Lucio Vargas Quiroz, programado para el día 07 de enero de 2020, a las 09:30 horas, en las oficinas de la Intendencia Regional de Cusco ubicada en Av. Camino Real N° 100; por medio del cual se le solicitó a la impugnante, la exhibición y/o presentación de documentos, con la finalidad de verificar el cumplimiento de la normativo sociolaboral. Del referido documento, se logra advertir que, éste fue notificado a la señora Olga Barrenechea Centeno, el mismo 29 de enero de 2020, en su calidad de Sub Gerente de Recursos Humanos de la empresa impugnante, encontrándose dicho documento firmado por la referida señora. Además, es importante recalcar que el requerimiento de comparecencia señala expresamente que la inasistencia constituye una infracción a la labor inspectiva sancionable con multa, de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 36 y 39 de la LGIT, conforme se aprecia a continuación:

Cabe recordarle que su inasistencia constituirá INFRACCIÓN A LA LABOR INSPECTIVA, sancionable con multa, según dispone 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 D.S. N° 019-2006-TR.

En la ciudad de Cusco a los días 29 del mes de Diciembre del año 2020

Firma y sello del (de los) Inspector(es) actuante(s)

Jimmy Lucio Vargas Quiroz  
Inspector Auxiliar de Trabajo  
SUPERINTENDENCIA NACIONAL  
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

**DILIGENCIA DE NOTIFICACIÓN**

Sr / Sra Olga Barrenechea Centeno

Documento de Identidad 23848545 Cargo Sub Gerente RRHH

Fecha de recepción: 29/12/2020 Firma: Olga Barrenechea Centeno

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AYTA  
Ayda C. Olga Barrenechea Centeno

- 6.22** Entonces, de la revisión del Requerimiento de Comparecencia notificado a la impugnante, se evidencia que éste ha cumplido con todas las formalidades del citatorio para la comparecencia estipulado en el artículo 70° del TUO de la LPAG. Por lo tanto, ante la citación a dicha comparecencia, la impugnante debió acudir en el día y hora establecidos, por ser una exigencia prevista por ley que formuló la Autoridad Inspectiva. Sin embargo, conforme a lo precisado por el inspector comisionado en el numeral 4.6 del acta de infracción, se tiene que, asistió a la diligencia de comparecencia, el señor Alberto Quispe Quispe, adjuntando Resolución de Alcaldía N° 008-2021, que lo acredita como Subgerente de Recursos Humanos de la impugnante, documento que no le da poder suficiente para comparecer a la diligencia, conforme a la “Constancia de Actuaciones Inspectivas de Investigación” de fecha 07 de enero de 2021, que obra a fojas 20 del expediente inspectivo.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 066-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

Dejándose expresa constancia de la inasistencia de la impugnante a la comparecencia debidamente notificada para el día 07 de enero de 2021; conducta que constituye infracción muy grave a la labor inspectiva, conforme a lo dispuesto por el numeral 46.10 del artículo 46 del RLGIT.

**6.23** Por lo que se desestima el presente extremo del recurso de revisión.

#### **Sobre la infracción a la labor inspectiva**

**6.24** 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”<sup>14</sup>. 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 razonabilidad<sup>15</sup>.

**6.25** 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 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

---

<sup>14</sup> LGIT, artículo 1.

<sup>15</sup> TUO 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.”



efectuar las aclaraciones pertinentes o mediante comprobación de datos o antecedentes que obren en el Sector Público” (énfasis añadido).

**6.26** 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”.

**6.27** 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 colaboración<sup>16</sup>, se obligan a cumplir con la presentación de la misma, bajo apercibimiento de incurrir en infracción a la labor inspectiva.

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

- Con fecha 08 de enero de 2021 se emitió la “Medida de Requerimiento”<sup>17</sup>, notificada de manera presencial al señor Alberto Quispe Quispe, en calidad de Subgerente de Recursos Humanos de la impugnante, conforme a la “Constancia de Actuaciones Inspectivas de Investigación”<sup>18</sup>; por 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, otorgándole el plazo máximo de tres (03) días hábiles, para el cumplimiento del requerimiento en la diligencia de comparecencia de fecha 14 de enero de 2021, 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; debiendo cumplir con:
  1. Acreditar el pago de las gratificaciones de los periodos: diciembre 2014, julio 2015, diciembre 2015, julio 2016, diciembre 2016, julio 2017, diciembre 2017, julio 2018, diciembre 2018, julio 2019, diciembre 2019, julio 2020 y diciembre 2020, con la hoja de liquidación y constancia de pago u otro medio de pago.
  2. Acreditar el pago de la bonificación extraordinaria del periodo: diciembre 2014, julio 2015, diciembre 2015, julio 2016, diciembre 2016, julio 2017, diciembre 2017, julio 2018, diciembre 2018, julio 2019, diciembre 2019, julio 2020 y diciembre 2020, con la hoja de liquidación y constancia de pago u otro medio de pago.
  3. Acreditar el pago de la CTS de los periodos: julio 2014 a octubre 2014, noviembre 2014 a abril 2015, mayo 2015 a octubre 2015, noviembre 2015 a abril 2016, mayo

---

<sup>16</sup> 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”.

<sup>17</sup> Véase folio 25 del expediente inspectivo.

<sup>18</sup> Véase folio 24 del expediente inspectivo.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 066-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

2016 a octubre 2016, noviembre 2016 a abril 2017, mayo 2017 a octubre 2017, noviembre 2017 a abril 2018, mayo 2018 a octubre 2018, noviembre 2018 a abril 2019, mayo 2019 a octubre 2019, noviembre 2019 a abril 2020 y mayo 2020 a octubre 2020, con la hoja de liquidación y constancia de pago u otro medio de pago.

4. Acreditar el pago de las vacaciones del período:
  - a. 18 de julio de 2014 a 17 de julio de 2015 (triple remuneración);
  - b. 18 de julio de 2015 a 17 de julio de 2016 (triple remuneración);
  - c. 18 de julio de 2016 a 17 de julio de 2017 (triple remuneración).
- Sin embargo, realizada la verificación por parte del inspector comisionado, se deja constancia que la impugnante presenta:
  1. Informe N° 0011-2020-MPA/JDUM/GPRP de fecha 14 de enero de 2020; por medio del cual se comunica la procedencia de lo solicitado por la trabajadora afectada, respecto al reembolso de sus gratificaciones, en correspondencia al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, y se otorga la disponibilidad presupuestal de S/. 5000, y se comunica que se programara para futuros años la diferencia de forma prorrateada.
  2. Informe Legal N° 11-2021-MPA/GAL de fecha 12 de enero de 2021; por medio del cual se remite cuadro de cálculos para emisión de acto resolutivo gerencial.
  3. Memorándum de goce de vacaciones.

Asimismo, indica que se ha realizado el cálculo de los beneficios sociales y reconocen que pertenece al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728; sin embargo, los pagos se están programando a futuro. Por lo tanto, la impugnante incumplió la medida de requerimiento, conforme a la "Constancia de Actuaciones Inspectivas de Investigación" de fecha 14 de enero de 2021, que obra a fojas 30 del expediente inspectivo.

**6.29** En tal sentido, se advierte que el inspector comisionado al momento de la emisión de la medida inspectiva de requerimiento advirtió y determinó la comisión de la infracción imputada a la impugnante. Por tanto, la medida inspectiva de requerimiento se emitió al amparo de lo previsto en el artículo 14 de la LGIT y numeral 17.2 del artículo 17 del RLGIT. En consecuencia, la impugnante se encontraba en la obligación de cumplir con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 08 de enero de 2021.

**6.30** 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 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 sólo 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 afectada Esther Huacac Huacac.

**6.31** Por las consideraciones antedichas no es amparable en este extremo el recurso de revisión.

## 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 inspeccionado no acreditó el pago íntegro y oportuno de las gratificaciones.	Numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR <b>GRAVE</b>	6,751.00
2	Relaciones Laborales	El sujeto inspeccionado no depositó oportunamente la compensación por tiempo de servicio.	Numeral 24.5 del artículo 24 del RLGIT aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR <b>GRAVE</b>	6,751.00
3	Relaciones Laborales	El sujeto inspeccionado no acreditó el pago íntegro de los beneficios laborales (bonificación extraordinaria).	Numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR <b>GRAVE</b>	6,751.00
4	Relaciones Laborales	El sujeto inspeccionado no acreditó el pago de las vacaciones oportunamente.	Numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR <b>MUY GRAVE</b>	11,309.00
5	Labor Inspectiva	El sujeto inspeccionado no cumplió con asistir a la diligencia de comparecencia programada el día 07 de enero de 2020.	Numeral 46.10 del artículo 46 del RLGIT aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR <b>MUY GRAVE</b>	11,309.00
6	Labor Inspectiva	El sujeto inspeccionado no cumplió con la medida inspectiva de requerimiento, notificada en fecha 08 de enero de 2021.	Numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR <b>MUY GRAVE</b>	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





## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 066-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, el Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR y el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR;

#### **SE RESUELVE:**

**PRIMERO.-** Declarar **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANTA, en contra de la Resolución de Intendencia N° 180-2021-SUNAFIL/IRE CUS, de fecha 17 de setiembre de 2021, emitida por la Intendencia Regional de Cusco, dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 073-2021-SUNAFIL-IRE-CUSCO, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

**SEGUNDO.- CONFIRMAR** la Resolución de Intendencia N° 180-2021-SUNAFIL/IRE CUS, en el extremo referente a la infracción en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, y a las infracciones a la labor inspectiva, tipificadas en los numerales 46.7 y 46.10 del artículo 46 del RLGIT.

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

**CUARTO.-** Notificar la presente resolución a la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANTA y a la Intendencia Regional de Cusco, para sus efectos y fines pertinentes.

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

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

Regístrese y comuníquese

Firmado digitalmente por:

**LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS**

Presidente

**DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI**

Vocal Titular

**LUZ IMELDA PACHECO ZERGA**

Vocal Titular

**Vocal ponente: DESIRÉE ORSINI**