



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 073-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR	:	105-2020-SUNAFIL/IRE-PUN
PROCEDENCIA	:	INTENDENCIA REGIONAL DE PUNO
IMPUGNANTE	:	SANTY DISTRIBUCIONES S.C.R.L.
ACTO IMPUGNADO	:	RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 040-2021-SUNAFIL/IRE-PUN
MATERIA	:	-RELACIONES LABORALES -LABOR INSPECTIVA

Sumilla: Se declara **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por **SANTY DISTRIBUCIONES S.C.R.L.** en contra de la Resolución de Intendencia N° 040-2021-SUNAFIL/IRE-PUN, de fecha 15 de setiembre de 2021.

Lima, 25 de enero de 2022

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por **SANTY DISTRIBUCIONES S.C.R.L.** (en adelante, la **impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 040-2021-SUNAFIL/IRE-PUN, de fecha 15 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° 413-2020-SUNAFIL/IRE-PUN, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral¹, que culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 105-2020-SUNAFIL/IRE-PUN (en adelante, el **Acta de Infracción**), en la cual se propuso sanción económica a la impugnante, entre otras, por la comisión de una (01) infracción muy grave en materia de relaciones laborales y una (01) infracción muy grave a la labor inspectiva.

1.2 Que, mediante Imputación de Cargos N° 113-2020-SUNAFIL/IRE-PUN/SIAI-IC, de fecha 12 de noviembre de 2020, notificado a la impugnante el 23 de noviembre de 2020, se dio inicio a la etapa instructiva, otorgándose un plazo de cinco (5) días hábiles para la presentación

¹ Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Compensación por tiempo de servicios (depósito de CTS); Remuneraciones (Pago de la remuneración (sueldo y salarios) y Gratificaciones); Jornada, horario de trabajo y descansos remunerados (Vacaciones).



de los descargos, de conformidad con lo señalado en el literal e) del numeral 53.2 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 Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo – Decreto Supremo N° 019-2006-TR (en adelante, el **RLGIT**), la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 130-2020-SUNAFIL/IRE-PUN/SIAI-IF (en adelante, el **Informe Final**), a través del cual se determina la existencia de las conductas infractoras imputadas a la impugnante, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador. Por lo cual procedió a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución, la cual mediante la Resolución de Sub Intendencia N° 081-2021-SUNAFIL/IRE-PUN/SIRE, de fecha 31 de marzo de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/ 49,622.00 (Cuarenta y nueve mil seiscientos veintidos con 00/100 soles).
- 1.4** La Resolución de Sub Intendencia N° 081-2021-SUNAFIL/IRE-PUN/SIRE, fue declarada nula por la Resolución de Intendencia N° 023-2021-SUNAFIL/IRE-PUN, de fecha 07 de junio de 2021, al declarar fundado en parte el recurso de apelación interpuesto, por no haberse dado respuesta al escrito de descargo presentado por la impugnante.
- 1.5** Así las cosas, se emitió la Resolución de Sub Intendencia N° 113-2021-SUNAFIL/IRE-PUN/SIRE, de fecha 13 de julio de 2021, que multó a la impugnante por la suma de S/ 49,622.00 (Cuarenta y nueve mil seiscientos veintidós con 00/100 soles), por haber incurrido, en las siguientes infracciones:
- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no pagar la remuneración vacacional de LEA MAMANI SOLANGE XIOMARA, correspondiente al periodo comprendido entre el 15 de abril de 2020 al 16 de mayo de 2020, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, sancionada con una multa ascendente a S/ 11,309.00.
 - Una (01) infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida de requerimiento de fecha 20 de octubre de 2020, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, sancionada con una multa ascendente a S/ 11,309.00.
 - Una (01) infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no pagar la remuneración de LEA MAMANI SOLANGE XIOMARA correspondiente al periodo comprendido entre el 15 de abril de 2020 al 16 de mayo de 2020, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT, sancionada con una multa ascendente a S/ 6,751.00.
 - Una (01) infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no pagar la gratificación de LEA MAMANI SOLANGE XIOMARA correspondiente al periodo comprendido entre el 01 de abril de 2020 al 30 de abril de 2020, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT, sancionada con una multa ascendente a S/ 6,751.00.
 - Una (01) infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no pagar la bonificación extraordinaria, con relación a la gratificación legal de LEA MAMANI SOLANGE XIOMARA correspondiente al periodo comprendido entre el 01 de abril



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 073-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

de 2020 al 30 de abril de 2020, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT, con una multa ascendente a S/ 6,751.00.

- Una (01) infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no realizar el depósito de la Compensación por Tiempo de servicios, a favor de LEA MAMANI SOLANGE XIOMARA, correspondiente al periodo entre el 15 de abril de 2020 al 16 de mayo de 2020, tipificada en el numeral 24.5 del artículo 24 del RLGIT, con una multa ascendente a S/ 6,751.00.

1.6 Con fecha 09 de agosto de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Puno el recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 113-2021-SUNAFIL/IRE-PUN/SIRE, argumentando lo siguiente:

- i. La Sub Intendencia ha hecho caso omiso a lo ordenado en la Resolución de Intendencia, pues en la resolución impugnada, no se valoró los argumentos expuestos en su escrito de descargo.
- ii. La resolución impugnada, contiene una incongruencia en sus argumentos. Por tanto, no puede surtir ningún efecto legal. Debiéndose declarar su nulidad, al afectar los principios de la legítima defensa, el debido procedimiento y el derecho constitucional a la petición, consagrado en el numeral 20 del artículo 2 de la carta magna.

1.7 Mediante Resolución de Intendencia N° 040-2021-SUNAFIL/IRE-PUN, de fecha 15 de setiembre de 2021², la Intendencia Regional de Puno, declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, confirmando la Resolución de Sub Intendencia de Resolución N° 113-2021-SUNAFIL /IRE-PUN/SIRE, por considerar los siguientes puntos:

- i. Sobre la presunta vulneración al numeral 20.2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú: Se advierte que la resolución impugnada sí recopiló los argumentos expuestos en el escrito de descargo presentado por la impugnante. Además, ha emitido pronunciamiento, sobre lo expuesto en su escrito de descargo.
- ii. Carece de sustento la nulidad deducida por el sujeto inspeccionado, porque la instancia de mérito no ha incurrido en alguna causal contemplada en el artículo 10 del TUO de la LPAG, cumpliéndose con lo establecido en el artículo 48 de la LGIT.

² Notificada a la impugnante el 17 de setiembre de 2021.



- iii. Sobre la competencia de los inspectores de trabajo en el presente caso: De la revisión de expediente inspectivo, se advierte que las actuaciones en el procedimiento inspectivo se encuentran con arreglo a ley, por cuanto en aplicación a los criterios técnicos para la determinación de las inspecciones complejas, que no es el presente caso. Por lo que, las actuaciones del inspector de trabajo, no han transgredido los dispositivos legales vigentes, encontrándose sus actuaciones con arreglo a ley.
- iv. Se respetó el derecho al debido procedimiento de la apelante, pues la resolución impugnada contiene una debida motivación, al haber desarrollado un análisis jurídico y fáctico de las normas vulneradas, según los hechos constatados por el inspector comisionado y los descargos efectuados.

1.8 Con fecha 11 de octubre de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Puno el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 040-2021-SUNAFIL/IRE-PUN.

1.9 La Intendencia Regional de Puno, admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorandum N° 645-2021-SUNAFIL/IRE-PUN, 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 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°

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

Artículo 1. Creación y finalidad

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

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

Artículo 15. Tribunal de Fiscalización Laboral

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

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

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

Artículo 41.- Atribución de competencias sancionadoras (...)

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

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



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 073-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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 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 RLGIT, 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

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.”



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 modificatorias⁸.

- 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 SANTY DISTRIBUCIONES S.C.R.L.

- 4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que SANTY DISTRIBUCIONES S.C.R.L. presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 040-2021-SUNAFIL/IRE-PUN, emitida por la Intendencia Regional de Puno, en la cual se confirmó la sanción impuesta de S/ 49,622.00 soles, por la comisión, entre otras, de una (01) infracción en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT y una (01) infracción a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del día siguiente de la notificación de la citada resolución⁹.

- 4.2** Así, al haberse identificado que el recurso interpuesto por el solicitante cumple con los requisitos jurídicos, previstos en el ordenamiento jurídico corresponde analizar los argumentos planteados por SANTY DISTRIBUCIONES S.C.R.L.

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 11 de noviembre de 2021 la impugnante presentó recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 040-2021-SUNAFIL/IRE-PUN, exponiendo los siguientes argumentos:

- i. La resolución impugnada contiene una indebida motivación, pues se realizó una inadecuada valoración de los medios probatorios presentados. Por lo que, deviene en nula.
- ii. Vulneración al principio de legalidad y a su derecho de defensa: se debió otorgar una ampliación para efectuar sus descargos.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

- 6.1** Conforme lo dispuesto por el artículo 17 del Reglamento del Tribunal, descrito en el numeral 3.4 de la presente resolución, esta Sala se encuentra facultada para rectificar, integrar, excluir e interpretar la resolución emitida por la segunda instancia administrativa.

⁸ Decreto Supremo N° 016-2017-TR, art. 14

⁹ Iniciándose el plazo el 20 de setiembre de 2021.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 073-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 6.2** Así las cosas, previo al análisis de fondo resulta necesario traer a colación que, en atención al numeral 248.9 del artículo 248 del TUO de la LPAG¹⁰, se presume la licitud de la actuación de los administrados. Sin embargo, esta presunción queda desvirtuada si se comprueba, fehacientemente, la comisión de inconductas tipificadas en el ordenamiento jurídico vigente, las cuales, necesariamente, deberán comprobarse mediante los medios probatorios actuados en el procedimiento de fiscalización.
- 6.3** Por su parte, el principio de verdad material resulta aplicable a cualquier procedimiento administrativo¹¹. Por lo que, las autoridades públicas se encuentran obligadas a verificar plenamente los hechos que constituyen o motivan sus actos. Este deber es especialmente importante en los procedimientos administrativos sancionadores, puesto que imponen multas u obligaciones a los administrados.
- 6.4** En consecuencia, entre ambos principios existe una relación indivisa, pues, sólo con la evidencia de la comisión de los hechos ilícitos, obtenidos a través de las actuaciones probatorias (principio de verdad material), la autoridad administrativa se encontrará habilitada a contradecir la presunción de legalidad impuesta por el ordenamiento (principio de licitud) y desplegar su facultad sancionadora.
- 6.5** Respecto al expediente *sub examine*, se advierte que la autoridad inspectiva -de manera previa a la construcción de la imputación- tomó conocimiento que la ex – trabajadora Lea Mamani Solange Xiomara, no tenía derecho al goce del periodo vacacional; por cuanto su récord laboral se inició el 17 de agosto de 2019 y concluyó el 16 de mayo de 2020, teniendo un total de 08 meses y 29 días; con lo cual no cumplía el requisito para el goce del descanso vacacional, conforme se aprecia a continuación:

Figura N° 1: Solicitud de actuación inspectiva

¹⁰ TUO de la LPAG

Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa

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

9. Presunción de licitud.- Las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario.

¹¹ TUO de la LPAG

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: (...)

1.11. Principio de verdad material.- En el procedimiento, la autoridad administrativa competente deberá verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, para lo cual deberá adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por la ley, aun cuando no hayan sido propuestas por los administrados o hayan acordado eximirse de ellas.



Número de Documento:	46759531		
Apellidos y Nombre:	LEA MAMANI SOLANGE XIOMARA		
Teléfono Fijo:		Teléfono Celular:	915388801
Correo Electrónico:	solange91lea@gmail.com		
Domicilio:			
Departamento / Provincia /	TACNA / TACNA / TACNA		
Dirección:	P. J. BOLOGNESI - CALLE CAHUIDE 115		
Datos Laborales:			
¿Continúa prestando servicios laborales en la empresa?	NO		
Fecha de Ingreso:	17/08/2019	Fecha de Cese:	16/05/2020
Cargo:	CAJERA		

- 6.6** Por tanto, al tener un récord laboral de 08 meses y 29 días, no cumple con el requisito de contar con un (01) año de servicios, para el derecho al goce al descanso vacacional anual, de acuerdo a la normativa vigente¹², supuesto de hecho que es el tipificado en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT.
- 6.7** Para tipificar una conducta como infractora del numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT se debe verificar, primero, que el trabajador(a), haya alcanzado el derecho al descanso vacacional anual, y segundo, que la inspeccionada no haya cumplido con su otorgamiento. En el presente caso, como se ha demostrado, no se configuran estos supuestos.
- 6.8** De los actuados se advierte que el inspector asimiló la conducta del no pago de vacaciones truncas, al de no otorgar el derecho al descanso vacacional, lo cual resulta erróneo, pues se trata de dos conductas distintas. Tal es así, que para la configuración del primer tipo infractor, se requiere que el trabajador haya cesado sin cumplir el año de servicios. Mientras que para el segundo, el trabajador (a) debe haber alcanzado el derecho al descanso vacacional; y, a pesar de ello, su empleador no cumplir con su otorgamiento.
- 6.9** En ese orden de ideas, se aprecia que en el presente caso, la autoridad inspectiva ha tipificado erróneamente la infracción, pues no correspondía la del numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, ya que la trabajadora afectada no alcanzó el derecho al descanso vacacional, por no contar con un año de servicios, sino únicamente con 08 meses y 29 días.
- 6.10** En tal sentido, al haber subsumido los hechos de forma errónea en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, y determinar la responsabilidad administrativa por una conducta en la que no se tipifica la conducta del inspeccionado, la autoridad del PAS no ha ajustado su actuación conforme al principio de verdad material, ni al principio de tipicidad, regulado en el numeral 248.4 del artículo 248 del TUO de la LPAG¹³, conforme se muestra a continuación:

¹² "Decreto Legislativo N° 713, Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada

Artículo 10.- El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios".

¹³ Artículo 248° del TUO de la LPAG

"Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria. A través de la tipificación de infracciones no se puede imponer a los administrados el cumplimiento de obligaciones que no estén previstas previamente en una norma legal o reglamentaria, según corresponda. (...)".



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 073-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Figura N° 02: Fragmento de la Imputación de Cargos

e) De la revisión del Acta de Infracción, el personal inspectivo deja constancia en el numeral 4.28 de los Hechos Constatados, señala: "Se verifica que, conforme -Liquidación de Beneficios Sociales", presentado por el sujeto inspeccionado, en el numeral 3) se tiene las vacaciones truncas calculadas desde el 17 de agosto de 2019 al 14 de abril de 2020 por el monto de S/ 542.50 (quinientos cuarenta y dos con 50/100 soles) y S/ 72.33 (setenta y dos con 33/100

soles). por lo que el sujeto inspeccionado, no acredita el pago de las vacaciones truncas de la recurrente LEA MAMANI SOLANGE XIOMARA, del periodo comprendido entre el 15 de abril de 2020 al 16 de mayo de 2020 (folio 41). (...), (lo subrayado, es nuestro); omisión que constituye una infracción en materia de relaciones laborales calificada como una **INFRACCIÓN MUY GRAVE** tipificada en el numeral 25.6⁵ del artículo 25 del RGLIT y modificatorias, con una propuesta de sanción de multa de 2.63 UIT, que asciende a S/11,309.00 (Once mil trescientos nueve con 00/100 soles).

6.11 Estando a lo expuesto, resulta jurídicamente imposible convalidar la incongruencia advertida, máxime si la claridad en la Imputación de Cargos, resulta de tal importancia que garantiza, a su vez, el derecho de defensa del administrado¹⁴ y al principio de legalidad¹⁵. Por ende, corresponde revocar el presente extremo de la imputación en materia de relaciones laborales.

6.12 De otro lado, debe observarse que en el ejercicio de la labor inspectiva, los inspectores de trabajo se encuentran facultados a realizar sus labores orientadas a la vigilancia y exigencia del cumplimiento del ordenamiento sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, por lo que, pueden adoptar acciones orientadas a ello, entre las que se encuentra la emisión de medidas inspectivas de requerimiento, conforme lo dispuesto por el artículo 14¹⁶ de la LGIT; y, el numeral 17.2 del artículo 17¹⁷ del RGIL.

¹⁴ Fundamento jurídico 14, Exp. N° 02098-2010-PA/TC.

¹⁵ LGIT

Artículo 2.- Principios ordenadores que rigen el Sistema de Inspección del Trabajo

El funcionamiento y la actuación del Sistema de Inspección del Trabajo, así como de los servidores que lo integran, se regirán por los siguientes principios ordenadores:

1. Legalidad, con sometimiento pleno a la Constitución Política del Estado, las leyes, reglamentos y demás normas vigentes.

¹⁶ LGIT

Artículo 14: Las medidas inspectivas de advertencia y requerimiento se reflejarán por escrito en la forma y modelo oficial que se determine reglamentariamente, debiendo notificarse al sujeto inspeccionado a la finalización de las actuaciones de investigación o con posterioridad a las mismas. Cuando el inspector actuante compruebe la existencia de una infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral, requerirá al sujeto responsable de su comisión la adopción, en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas.

¹⁷ RLGIT

Artículo 17: (...)



- 6.13** Así las cosas, la naturaleza jurídica de la medida inspectiva de requerimiento es la de ser una medida correctiva que tiene como objeto revertir los efectos de la ilegalidad de la conducta cometida por el inspeccionado de manera previa al inicio del procedimiento sancionador, por lo que, resulta imperativo comprobar lo antes expuesto para habilitar su emisión.
- 6.14** De esta manera, la exigencia de la medida inspectiva se fundamenta en su compatibilidad con el ordenamiento sociolaboral; por lo que, de no serlo, los sujetos inspeccionados tienen derecho a resistirse a su cumplimiento.
- 6.15** En el presente procedimiento, se aprecia que, el inspector emitió una medida de requerimiento, de fecha el 20 de octubre de 2020, disponiendo que la impugnante, cumpliera con acreditar, entre otros, al pago de vacaciones trunca, respecto al periodo: 15 de abril de 2020 al 16 de mayo de 2020. Otorgándole un plazo de cuatro (04) días hábiles, bajo apercibimiento de multa por infracción a la labor inspectiva, en caso de incumplimiento.
- 6.16** En ese entendido, estando a los fundamentos esbozados en los considerandos 6.6 al 6.13 de la presente resolución, referidos a la infracción tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, la medida inspectiva de requerimiento no acreditó la existencia de la infracción imputada, vulnerando así los principios de verdad material, y legalidad; y, con ello, lo previsto en el artículo 14 de la LGIT y numeral 17.2 del artículo 17 del RLGIT. Por lo que, corresponde dejar sin efecto la infracción tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.
- 6.17** Respecto a la nulidad deducida por la impugnante; debe ser desestimada porque no acreditó que la instancia de mérito haya incurrido en alguna causal de nulidad contemplada en el artículo 10 del TUO de la LPAG.
- 6.18** De otro lado, se debe indicar que respecto a la solicitud de ampliación para presentar su escrito de descargos, no constituye un derecho establecido en la normativa vigente, como alega la impugnante. Sin embargo, las instancias de mérito, a pesar de ello, han valorado y atendido el descargo presentado por la impugnante. Tal como se aprecia del numeral 4.1.7 de la Resolución de Sub Intendencia N° 113-2021-SUNAFIL/IRE-PUN/SIRE, y en el numeral 3.2 de la Resolución de Intendencia. Por lo que este extremo del recurso debe ser desestimado.

VII INFORMACIÓN ADICIONAL

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

17.2 Si en el desarrollo de las actuaciones de investigación o comprobatorias se advierte la comisión de infracciones, los inspectores del trabajo emiten medidas de advertencia, requerimiento, (...), según corresponda, a fin de garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización”



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 073-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

N°	Materia	Infracción imputada	Tipo legal y calificación	Trabajadores Afectados	Multa
01	Relaciones Laborales	No pagó la remuneración del periodo del 15.04.2020 al 16.05.2020.	Numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT GRAVE	1	1.57 UIT S/ 6,751.00
02	Relaciones Laborales	No pagó la gratificación del periodo del 01.04.2020 al 30.04.2020.	Numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT GRAVE	1	1.57 UIT S/ 6,751.00
03	Relaciones Laborales	No pagó la bonificación extraordinaria, con relación a la gratificación legal del periodo del 01.04.2020 al 30.04.2020.	Numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT GRAVE	1	1.57 UIT S/ 6,751.00
04	Relaciones Laborales	No pagó la compensación por tiempo de servicios, del periodo 15.04.2020 al 16.05.2020.	Numeral 24.5 del artículo 24 del RLGIT GRAVE	1	1.57 UIT S/ 6,751.00

POR TANTO

Por las consideraciones expuestas, 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 de Procedimiento Administrativo General aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, el Reglamento de Organización y funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR y el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR.



SE RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por SANTY DISTRIBUCIONES S.C.R.L., en contra de la Resolución de Intendencia N° 040-2021-SUNAFIL/IRE-PUN, emitida por la Intendencia Regional de Puno dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 105-2020-SUNAFIL/IRE-PUN, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

SEGUNDO.- REVOCAR EN PARTE la Resolución de Intendencia N° 040-2021-SUNAFIL/IRE-PUN, en los extremos referentes a las infracciones en materia de relaciones laborales, por no pagar la remuneración vacacional y a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida de requerimiento, tipificadas en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT y en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, respectivamente, dejando sin efecto las multas impuestas por dichas infracciones.

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

CUARTO.- Notificar la presente resolución a SANTY DISTRIBUCIONES S.C.R.L., y a la Intendencia Regional de Puno, para sus efectos y fines pertinentes.

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

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:

LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS

Presidente

DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI

Vocal Titular

LUZ IMELDA PACHECO ZERGA

Vocal Titular

Vocal ponente: LUZ PACHECO