



Firmado digitalmente por :
ALEGOAS Luis Erwin FAU
20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 02.12.2021 10:53:33-0500



Firmado digitalmente por :
ORSINI WISOTZKI Desiree Bianca FAU
20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 02.12.2021 13:45:37-0500



Firmado digitalmente por :
PIZARRO DELGADO Jessica Alexandra FAU
20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 01.12.2021 22:14:29-0500

Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 526-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 295-2020-SUNAFIL/IRE-CAL

PROCEDENCIA : INTENDENCIA REGIONAL DEL CALLAO

IMPUGNANTE : E LAU SI E.I.R.L.

ACTO IMPUGNADO : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 163-2021-SUNAFIL/IRE-CAL

MATERIA : - RELACIONES LABORALES
- LABOR INSPECTIVA

Sumilla: Se declara, por mayoría, **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por E LAU SI E.I.R.L. en contra de la Resolución de Intendencia N° 163-2021-SUNAFIL/IRE-CAL, de fecha 19 de agosto de 2021.

Lima, 15 de noviembre de 2021

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por E LAU SI E.I.R.L. (en adelante, **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 163-2021-SUNAFIL/IRE-CAL, de fecha 19 de agosto de 2021, (en adelante, **la resolución impugnada**) expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

CONSIDERANDO:

I. ANTECEDENTES

1.1 Mediante Orden de Inspección N° 750-2020-SUNAFIL/IRE-CAL, 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° 165-2020-SUNAFIL/IRE-CAL (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión, entre otra, 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° 418-2020-SUNAFIL/IRE-CAL/SIAI, de fecha 24 de noviembre de 2020, notificada a la impugnante el 26 de noviembre de 2020 se dio inicio a

¹ Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Planillas o registros que la sustituyan (registro de trabajadores y otros en la planilla); Seguridad social (inscripción en la seguridad); Jornada, horario de trabajo y descansos remunerados (descanso en días feriados no laborables, jornada y horario de trabajo, horas extras, vacaciones, trabajo nocturno, descanso semanal obligatorio, cartel indicador del horario de trabajo, refrigerio); registro control de asistencia.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 526-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

la etapa instructiva, remitiéndose el Acta de Infracción y otorgándose un plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de los descargos, de conformidad con lo señalado en el literal 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° 009-2021-SUNAFIL/IRE-CAL/SIAI-IF, a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de las conductas infractoras imputadas a la impugnante, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador en su fase sancionadora y procediendo a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución, la cual mediante Resolución de Sub Intendencia N° 566-2021-SUNAFIL/IRE-CAL/SIRE, de fecha 16 de julio de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/ 7,224.00 por haber incurrido, entre otra, en:

- Una infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no cumplir con el pago íntegro de la indemnización vacacional, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, sanción ascendente a S/ 3,311.00.
- Una infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento, notificada con fecha 10 de agosto de 2020, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, sanción ascendente a S/ 3,311.00.

1.4 Con fecha 06 de agosto de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 566-2021-SUNAFIL/IRE-CAL/SIRE, argumentando lo siguiente:

- i. Que, se debería considerar la condición de pequeña empresa como se comprueba en autos; a su vez, dejan constancia que no ha existido más que un error de cálculo al haberse realizado un descuento al porcentaje que corresponde al sistema pensionario, calificándose este hecho como falta muy grave por la autoridad inspectiva, cuando no es así, toda vez que la empresa ha reconocido y abonado el concepto remunerativo correspondiente a la indemnización vacacional a los trabajadores, aportes que en efecto no debieron de deducirse, por lo que se insiste fue un error que se cometió y que de su parte no ha existido oposición o acciones, que representen el impedimento o la limitación a que el inspector actúe de acuerdo a ley.
- ii. En relación al tema de no haber cumplido con la medida de requerimiento si bien es cierto se habría notificado el informe final en mayo del presente año y no es cierto que no se hayan presentado descargos, lo cual al haber sido subsanado, cumplen con el



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 526-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

espíritu del reconocimiento del derecho y por tanto, la ser una omisión debe destacarse, que no ha existido propósito doloso animo contrario al respeto de la autoridad de la Sunafil o al cumplimiento.

1.5 Mediante Resolución de Intendencia N° 163-2021-SUNAFIL/IRE-CAL, de fecha 19 de agosto de 2021², la Intendencia Regional del Callao declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, confirmando la Resolución de Sub Intendencia N° 566-2021-SUNAFIL/IRE-CAL/SIRE, por considerar los siguientes puntos:

- i. En el décimo sexto considerando del acápite IV. Hechos Constatados del Acta de Infracción, se dejó constancia del incumplimiento de las obligaciones relacionadas a las vacaciones, en tanto la inspeccionada no acreditó el pago íntegro de la indemnización vacacional de los señores: Cortez Ugaldez Olga Jacqueline (30 días de vacaciones), pago diminuto de indemnización vacacional al haber descontado por sistema pensionario el monto de S/ 124.85 soles; Taipei Condor Junior Martín (03 días vacaciones), pago diminuto de indemnización vacacional al haber descontado por sistema pensionario el monto de S/ 10.91; y, Ayala Bustamante Karina Gabriela, (30 días de vacaciones), pago diminuto de indemnización vacacional al haber descontado por sistema pensión el monto de S/ 155.40 soles.
- ii. En el numeral 24 del acápite VIII Análisis Legal del Informe Final, se ha indicado que, si bien es cierto los inspectores dejaron constancia en el considerando décimo sexto del Acta de Infracción, que la inspeccionada cumplió con ofrecer las boletas de pago agosto-2020 por concepto de indemnización vacacional, también es cierto que dichas boletas consignan descuentos por aportes al sistema de pensionario, lo cual vulnera la normativa vigente, generándose consecuentemente un pago diminuto de indemnización vacacional.
- iii. De lo expuesto, esta Instancia concuerda con el análisis realizado por el inferior en grado ya que, por los descuentos que efectuó el sujeto inspeccionado los pagos por indemnización vacacional a favor de sus tres trabajadores son diminutos, toda vez que el artículo 23° del Decreto Legislativo N° 713, señala 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**

² Notificada a la inspeccionada el 23 de agosto de 2021.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 526-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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". En ese sentido, el sujeto inspeccionado incurrió en una infracción muy grave en materia de relaciones laborales tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25° del RLGIT (énfasis añadido).

- iv. Sobre lo señalado en el punto i) del resumen del recurso de apelación, es necesario señalar que tanto en la etapa de investigación como durante el procedimiento administrativo sancionador, el administrado E LAU SI E.I.R.L., fue considerado de acuerdo al Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo como PEQUEÑA EMPRESA con fecha de acreditación 13/08/2015, es por ello, que al momento de requerir el cumplimiento de las obligaciones laborales para con sus trabajadores la autoridad inspectiva realizó un discernimiento de los trabajadores, que debían ser considerados bajo un régimen de la pequeña empresa y quienes bajo régimen del Decreto Legislativo N° 728, esto de acuerdo a la fecha de ingreso de cada trabajador.
- v. Por otro lado, la inspeccionada alega la existencia de un error de cálculo al haberse realizado un descuento del porcentaje al sistema pensionario; lo expresado ciertamente manifiesta un reconocimiento expreso de su responsabilidad en el incumplimiento de sus obligaciones laborales; sin embargo, ello no lo exime de responsabilidad, más aún si se tiene en cuenta que aun habiendo reconocido los pagos diminutos por concepto de indemnización vacacional, de la revisión del expediente sancionador no se advierte medio probatorio alguno que demuestre la subsanación debida a favor de sus tres trabajadores, además, la inspeccionada no puede señalar que por el hecho de haber reconocido y abonado el concepto vacaciones, el cual es diminuto, este sea un justificante ante tal incumplimiento, debiendo tener en cuenta el empleador que los beneficios sociales del trabajador tienen prioridad sobre cualquier otra obligación de conformidad con lo señalado en el artículo 24° de la Constitución Política del Perú, por lo que lo argumentado no enerva lo resuelto por el inferior en grado.
- vi. Se advierte que los inspectores comisionados en la medida de requerimiento notificada, con fecha 10 de agosto de 2020, expresamente indicaron a la inspeccionada sobre las consecuencias de su incumplimiento señalando que sería sancionada con multa; por lo que la inspeccionada estaba obligada a acreditar el pago íntegro de la indemnización vacacional por no goce vacacional en su oportunidad, advertidos en la medida de requerimiento dentro del plazo de nueve (09) días hábiles, el mismo que venció indefectiblemente el 24 de agosto de 2020, incurriendo así en una (01) infracción muy



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 526-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

grave a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46° del RLGIT; por tanto, no resulta amparable el argumento de la inspeccionada en este extremo de su apelación.

1.6 Con fecha 09 de setiembre de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional del Callao, el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 163-2021-SUNAFIL/IRE-CAL.

1.7 La Intendencia Regional del Callao, admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorándum-893-2021-SUNAFIL/IRE-CAL, recibido el 16 de septiembre 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

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.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 526-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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 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.

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° 526-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

3.3 En esa línea argumentativa, el Reglamento del Tribunal define al recurso de revisión como el recurso administrativo destinado a contradecir las resoluciones emitidas en segunda instancia por la Intendencia de Lima Metropolitana y las Intendencias Regionales de SUNAFIL, así como por las Direcciones de Inspección del Trabajo u órganos que cumplan esta función en las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, señalando de manera expresa que el recurso de revisión sólo procede por las causales taxativamente establecidas como materias impugnables en el artículo 14 de dicha norma, esto es: i) la inaplicación así como la aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral; y, ii) El apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal de Fiscalización Laboral.

3.4 Así, el recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema de Inspección del Trabajo que no son de competencia nacional, que sancionan las infracciones calificadas como muy graves en el RLGIT y sus modificatorias; estableciéndose en el artículo 17 del Reglamento del Tribunal que éste se encuentra facultado para rectificar, integrar, excluir e interpretar la resolución emitida por la segunda instancia administrativa, debiendo motivar la realización de cualquiera de las acciones antes descritas.

IV. DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN POR PARTE DE E LAU SI E.I.R.L.

4.1 De la revisión de los actuados, se ha identificado que E LAU SI E.I.R.L., presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 163-2021-SUNAFIL/IRE-CAL, emitida por la Intendencia Regional del Callao, en la cual se confirmó la sanción impuesta de S/ 7,224.00 por la comisión, entre otra, de dos infracciones tipificadas como MUY GRAVES, previstas en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT y 46.7 del artículo 46 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del 24 de agosto de 2021, 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 E LAU SI E.I.R.L.

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 09 de setiembre de 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 163-2021-SUNAFIL/IRE-CAL, señalando los siguientes fundamentos:



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 526-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- i) Centramos el cuestionamiento en el hecho que justamente el numeral que se invoca del art. 25.6, está referido al incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la jornada de trabajo, refrigerio, trabajo en sobretiempo, trabajo nocturno, descanso vacacional y otros descansos, licencias, permiso y el tiempo de trabajo en general.
- ii) Como observará, literal y textualmente no se encuentra el tema y/o concepto de la indemnización vacacional. Antes bien, lo que se sanciona como incumplimiento y se tipifica como grave resulta no haber extendido y/o reconocido el descanso vacacional o haberse acumulado las mismas; empero, como verificarán de autos la precisión de la resolución, solo identifica a la indemnización mas no valora ni evalúa, nuestra afirmación de haberse producido un error de cálculo pues como está acreditado de la misma Entidad a cargo de la Fiscalización, no se comenta ni se señala que no se ha reconocido el pago de las vacaciones y menos de la indemnización. La empresa las ha reconocido y las ha abonado no pudiendo extremarse el hecho a que como se afectó a cada trabajador, el importe que corresponde a los aportes previsionales se pretenda señalar como una infracción grave, adrede. La constancia de pago y de subsanación del error han sido, ya canceladas conforme lo expusimos y se acreditó del recurso de fecha 06 de agosto de 2021 del año en curso.
- iii) En relación al tema, de no haber cumplido con la medida de requerimiento si bien es cierto se participa que se habría notificado el informe final en mayo del presente año, no es menos cierto que el país, el mundo y en particular nosotros, en esa fecha, solo efectuábamos trabajo remoto y eso eventualmente, pues las actividades se reiniciaron progresivamente, siendo la nuestra una de las que se reactivó en los últimos tramos. Se sostiene que no se habría presentado descargos, pero no se ha verificado de la notificación real, física, indubitable y fehaciente de la entrega. Además, al haberse subsanado, esto es cumplido con el pago o mejor dicho subsanado el error, en el que se incurrió; estimamos se cumple con el espíritu del reconocimiento del derecho y por lo tanto, siendo una omisión, debe destacarse que no ha existido propósito doloso, o ánimo contrario al respeto de la autoridad de SUNAFIL o al cumplimiento, como se efectuó de las acciones de control de asistencia e indemnización.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 526-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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 precedente⁸, el TUO de la LPAG faculta a los administrados a interponer los recursos administrativos previstos en el artículo 218 del TUO de la LPAG⁹, pudiendo incluso “solicitar la nulidad de los actos administrativos que les conciernan por medio de los recursos administrativos previstos en el Título III Capítulo II de la presente Ley”¹⁰.
- 6.3** Así, respecto de la naturaleza del recurso de revisión, el artículo 218 del TUO de la LPAG establece que su interposición se faculta por Ley o Decreto Legislativo, en cuyo contenido debe establecerse de manera expresa tal facultad, encontrándose en la ley especial de la materia, la LGIT, el artículo 49 con la siguiente redacción:

"Artículo 49.- Recursos administrativos

Los recursos administrativos del procedimiento administrativo sancionador son aquellos previstos en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del

⁸ “Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

Artículo 217. Facultad de contradicción

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

(...)”

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

Artículo 218. Recursos administrativos

218.1 Los recursos administrativos son:

a) Recurso de reconsideración

b) Recurso de apelación

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

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

¹⁰ Numeral 1 del artículo 11 del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 526-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 526-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Del pago de la indemnización vacacional

- 6.8** El artículo 23 del Decreto Legislativo N° 713 señala 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”.
- 6.9** En ese sentido, ante el no disfrute del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquiere el derecho, está compuesta de tres conceptos: i) una remuneración por el trabajo realizado; ii) una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y, iii) una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso vacacional (en rigor, indemnización en sentido estricto).
- 6.10** Por su parte la Corte Suprema de la República, en la Casación N° 2170-2003, respecto del plazo para el pago de la indemnización vacacional ha señalado: “(...) si bien no se encuentra determinado taxativamente el plazo que tiene el empleador para efectuar el pago de la indemnización vacacional, se entiende que es inmediatamente después de haberse configurado la falta de otorgamiento oportuno del descanso vacacional, es decir durante la vigencia del contrato de trabajo, teniendo en cuenta que la indemnización por su propia naturaleza, constituye un modo de reparar la falta de descanso oportuno del trabajador luego de dos años de servicios ininterrumpidos; motivo por el cual, al no haberse acreditado el pago íntegro de la indemnización vacacional, la infracción imputada se mantiene”.
- 6.11** A decir del Dr. Jorge Toyama Miyagusuku, en su artículo “La Indemnización por falta de Vacaciones: ¿Cuándo se genera el derecho?”¹¹, señala: “(...) la falta de descanso vacacional en su debida oportunidad (...) no origina en el trabajador un derecho de acumulación de dichos periodos (...); por el contrario (...), se le reconoce una reparación o compensación, una indemnización por el derecho adquirido y no gozado”.
- 6.12** En igual sentido el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en caso similar ha determinado a través de la Resolución Directoral N° 96-2013-MTPE/1/20.4, que: “La indemnización a que se refiere el inciso c), del art. 23° del Decreto Legislativo N° 713 citado, al estar estrictamente ligada al no disfrute oportuno del descanso vacacional, sin haberlo

¹¹ Toyama Miyagusuku, J. (2005). La indemnización por falta de vacaciones: ¿Cuándo se genera el derecho?. Derecho & Sociedad, (25), 191-200. Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/17046>



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 526-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

disfrutado; es decir la indemnización vacacional se adquiere desde el primer día del año siguiente en que el trabajador debió gozar de vacaciones físicas y no lo hizo. Al respecto, se señala que no se requiere de la extinción de la relación laboral para que el trabajador pueda reclamar la indemnización; asimismo, se observa que si bien la norma no establece expresamente el momento en que debe hacerse efectivo el pago, por aplicación del principio de "In dubio Pro Operario" y el "Principio Tuitivo", debe interpretarse en el sentido de que el pago corresponde hacerse efectivo en el momento que se genera el derecho".

6.13 De la verificación de lo actuado en sede inspectiva y en el procedimiento sancionador se ha acreditado que los trabajadores afectados no han hecho uso físico de vacaciones en el año en que se generó su derecho, tal como se evidencia a fojas 08 del expediente sancionador, en el siguiente detalle:

- Cortez Ugaldez Olga Jacqueline por el monto de S/ 1,100.00 soles, **con descuento por sistema pensionario de S/ 124.85 soles, pagando: S/ 975.15 soles** por concepto de 30 días de indemnización vacacional por no haberlo gozado en su oportunidad (antes de 01 de junio de 2019).
- Tapia Condor Junior Martin por el monto de S/ 93.00 soles, **con descuento por sistema pensionario de S/ 10.91 soles, pagando: S/ 82.09 soles** por concepto de 3 días de indemnización vacacional por no goce vacacional.
- Ayala Bustamante Karina Gabriela por el monto de S/ 1,200.00 soles, **con descuento por sistema pensionario de S/ 155.40 soles, pagando: S/ 1,044.60 soles** por concepto de 30 días de indemnización vacacional por no goce vacacional.

6.14 Sin embargo, el artículo 23° del Decreto Legislativo 713 "Consolidan la Legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada", establece lo siguiente:

"Los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquel en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente: (...) 2. Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y 3. 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" (énfasis añadido).

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



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 526-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Sobre la Medida Inspectiva de Requerimiento

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

6.17 Al respecto, el artículo 14 de la LGIT, establece:

“Las medidas inspectivas de advertencia y requerimiento se reflejarán por escrito en la forma y modelo oficial que se determine reglamentariamente, debiendo notificarse al sujeto inspeccionado a la finalización de las actuaciones de investigación o con posterioridad a las mismas. Cuando el inspector actuante compruebe la existencia de una infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral, requerirá al sujeto responsable de su comisión la adopción, en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas. En particular y en materia de prevención de riesgos laborales, requerirá que se lleven a cabo las modificaciones necesarias en las instalaciones, en el montaje o en los métodos de trabajo para garantizar el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores. Los requerimientos que se practiquen se entienden siempre sin perjuicio de la posible extensión de acta de infracción y de la sanción que, en su caso, pueda imponerse” (énfasis añadido).

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

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

6.19 Como se evidencia de las normas acotadas, la naturaleza jurídica de la medida inspectiva de requerimiento es la de ser una medida correctiva que tiene como objeto revertir los efectos de la ilegalidad de la conducta cometida por el inspeccionado de manera previa al inicio del procedimiento sancionador.

6.20 En tal sentido, corresponde analizar si en uso de dicha facultad, los inspectores comisionados extendieron la medida inspectiva de requerimiento en consideración al



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 526-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

presupuesto principal contenido en el artículo 14 de la LGIT y numeral 17.2 del artículo 17 del RLGIT, referente a la comprobación de la existencia de infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral al momento de emitir dicho requerimiento. De lo contrario, se estaría incurriendo en una violación del principio de legalidad¹².

6.21 Tal y como se señaló en la parte de los antecedentes, en el caso materia de autos se sanciona a E LAU SI E.I.R.L. por la comisión de tres (03) infracciones, tipificadas como leve y muy graves, respectivamente; según el siguiente recuadro obrante en la Resolución de Sub Intendencia N° 566-2021-SUNAFIL/IRE-CAL/SIRE del 16 de julio de 2021, a través de la cual se impuso la sanción a la impugnante:

CUADRO N° 03					
N°	MATERIA	CONDUCTA SANCIONADA	TIPO LEGAL Y CALIFICACIÓN	TRABAJADOR AFECTADO	MULTA IMPUESTA
1	Relaciones Laborales	No cumplió con acreditar la INFORMACION MINIMA EN EL REGISTRO DE CONTROL DE ASISTENCIA del periodo 01.01.2020 al 15.03.2020, afectando los trabajadores del cuadro N° 01.	Numeral 23.7 artículo 23 del RLGIT LEVE	07	0.14 UIT S/ 602.00
2	Relaciones Laborales	No cumplió con el pago íntegro de la INDEMNIZACION VACACIONAL , toda vez que la indemnización no se encuentra sujeta a retenciones, afectando los trabajadores del cuadro N° 02.	Numeral 25.6 artículo 25 del RLGIT MUY GRAVE	03	0.77 UIT S/ 3,311.00
3	Labor Inspectiva	No cumplió con la MEDIDA INSPECTIVA DE REQUERIMIENTO notificada el 10.08.2020 y programada para el 24.08.2020, afectando los trabajadores del cuadro N° 02.	Numeral 46.7 artículo 46 del RLGIT MUY GRAVE	03	0.77 UIT S/ 3,311.00
MONTO TOTAL					S/ 7,224.00

¹² Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado mediante Decreto Supremo N° 00-2019-JUS

Artículo 10.- Causales de nulidad

Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:

1. La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias”

(...)



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 526-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

6.22 De la revisión de los actuados, se identifica a folios 34 y 35 del expediente inspectivo los alcances de la medida de requerimiento:

Primero: SE REQUIERE al sujeto inspeccionado para que proceda a adoptar las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia de **HORAS EXTRAS Y VACACIONES**:

Sin perjuicio de la posible extensión del Acta de Infracción, por lo que, **DEBERÁ** realizar las siguientes acciones:

- Deberá pagar las horas extras efectuadas de los periodos señalados que le corresponde a los trabajadores: 1) Ángeles Flores Javier Eugenio, 2) Arbe Olaya Miryam Gisela, 3) Borja Soto José Jhonatan, 4) Cortez Ugaldez Olga Jacqueline, 5) Peña Trujillo Sthefania Marisol, 6) Taipei Condor Junior Martin, 7) Vega Delgado Wilder Reiner, debiendo remitir boletas de pago firmadas, detalle del referido concepto por meses conforme a ley y el pago y depósitos bancarios correspondiente debidamente firmados por los trabajadores señalados. Asimismo, remitirá la hoja de trabajo que corresponde a los cálculos de horas extras al 25% y al 35% por cada mes comprendido con los montos mensuales, en base a los cuadros consignados en el presente requerimiento.
- Deberá pagar la indemnización vacacional por no goce vacacional en su oportunidad de los periodos señalados, que le corresponden a los trabajadores: 1) Cortez Ugaldez Olga Jacqueline, 2) Taipei Condor Junior Martin, 3) Ayala Bustamante Karina Gabriela, debiendo remitir boletas de pago firmadas incluyendo los referidos conceptos y depósito bancario.

Orden de Inspección N° 750-2020-SUNAFIL/IRE-CAL

Segundo: En el PLAZO MÁXIMO de (09) días hábiles se acreditará el cumplimiento del presente requerimiento, debiendo remitir la información requerida al correo electrónico institucional melqegren@sunafil.gob.pe el día 24 de agosto del 2020 en horario de 8:30 a 17:30 horas.

Se le recuerda que el incumplimiento del presente requerimiento será considerada INFRACCION A LA LABOR INSPECTIVA sancionables con multas de conformidad con el artículo 39 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y el artículo 46 de su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

En la ciudad de Callao a los días 10 del mes de agosto del año 2020.

6.23 Sobre el particular, esta Sala discrepa con lo señalado por las autoridades, pues los inspectores comisionados no debieron emitir la medida inspectiva de requerimiento siendo que el incumplimiento en materia de relaciones laborales, referido al pago de las horas extras era una infracción de carácter insubsanable, toda vez que durante los requerimientos de información ya se había solicitado el registro de control de asistencia que acreditase el cálculo de las horas extras laboradas por los trabajadores afectados y este no cumplía con los requisitos establecidos en el Decreto Supremo N° 004-2006-TR, esto es, i) nombre, denominación o razón social del empleador, ii) horas y minutos de permanencia fuera de la jornada de trabajo (sobretiempo) y iii) inicio y término fuera de la jornada de trabajo.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 526-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

6.24 En ese sentido, esta Sala considera que en el caso materia de autos, si bien la inspeccionada exhibió el registro de control de asistencia del período comprendido desde 01 de enero de 2020 hasta el 15 de marzo de 2020, respecto de un total de siete (07) trabajadores detallados en el considerando séptimo de los Hechos Constatados del Acta de Infracción; también es cierto que dicho registro no cumplió con el contenido mínimo, establecido mediante Decreto Supremo N° 004-2006-TR, que permita garantizar la correcta determinación de la contabilidad de las labores en horas extras realizadas por los trabajadores, haciendo imposible su cumplimiento.

6.25 Así, la Directiva N° 001-2020-SUNAFIL/INII – “Directiva sobre el Ejercicio de la Función Inspectiva, aprobada por Resolución de Superintendencia N° 031-2020-SUNAFIL (vigente en ese entonces), establecía en el numeral 7.14.8 lo siguiente:

“En caso se verifiquen infracciones insubsanables no se emitirá medida inspectiva de requerimiento, debiendo dejar constancia del carácter insubsanable de la infracción en la respectiva constancia de actuaciones inspectivas y anexos. La calificación de un incumplimiento como insubsanable debe ser notificada al sujeto inspeccionado por medio de la respectiva constancia de actuaciones inspectivas, teniendo que estar debidamente motivado y sustentado en el hecho que son conductas infractoras que, antes de ser detectadas por el inspector comisionado, agotaron sus efectos dañosos y, por consiguiente, ya no es posible remediar el perjuicio producido –o evitar el que se pudiera producir– al trabajador por medio de la adopción de una medida inspectiva de requerimiento, sustento que también debe ser consignado en el Acta de Infracción”.

6.26 En ese sentido, no se cumplían las condiciones requeridas para la emisión de la medida de requerimiento en los términos vigentes en dicho momento.

POR TANTO

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



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 526-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

SE RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar, por mayoría, FUNDADO EN PARTE el recurso de revisión interpuesto por E LAU SI E.I.R.L., en contra de la Resolución de Intendencia N° 163-2021-SUNAFIL/IRE-CAL, de fecha 19 de agosto de 2021, emitida por la Intendencia Regional del Callao dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente N° 295-2020-SUNAFIL/IRE-CAL, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

SEGUNDO.- REVOCAR EN PARTE la Resolución de Intendencia N° 163-2021-SUNAFIL/IRE-CAL en el extremo referente a la infracción a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 de la RLGIT, dejando sin efecto la multa impuesta por dicha infracción y CONFIRMAR en el extremo referente a la sanción impuesta por la infracción en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 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 E LAU SI E.I.R.L. y a la Intendencia Regional del Callao, para sus efectos y fines pertinentes.

QUINTO.- Devolver los actuados a la Intendencia Regional del Callao.

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

Regístrese y comuníquese

Documento Firmado Digitalmente
Desirée Bianca Orsini Wisotzki
Vocal
Tribunal de Fiscalización Laboral

Documento Firmado Digitalmente
Jessica Alexandra Pizarro Delgado
Vocal Alterna
Tribunal de Fiscalización Laboral



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 526-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

VOTO EN DISCORDIA DEL VOCAL LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS

Con el debido respeto por la opinión de mis colegas vocales, si bien concuerdo con los fundamentos respecto del extremo referente a la sanción impuesta por la infracción en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, por los cuales se confirma la resolución venida en grado sobre dicho extremo, discrepo de la posición mayoritaria con la que finalmente se ha resuelto el recurso de revisión interpuesto por la impugnante, pues considero que el Tribunal de Fiscalización Laboral no tiene competencia para analizar la infracción leve elevada a esta instancia de revisión, subyacente en parte de la medida de requerimiento cuestionada por la impugnante.

En este caso, se ha activado la competencia del Tribunal de Fiscalización Laboral, entre otra, por una infracción calificada como “muy grave a la labor inspectiva”, por no haber cumplido el empleador con la medida de requerimiento del 10 de agosto de 2020.

Sintetizo el sustento de mi posición 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



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 526-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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”¹³
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 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 pasible 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

¹³ 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° 526-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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 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, debiéndose también confirmar dicho extremo de la resolución impugnada. Con lo cual resulta 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 se declare INFUNDADO el recurso de revisión.

Documento Firmado Digitalmente
Luis Erwin Mendoza Legoas
Presidente
Tribunal de Fiscalización Laboral



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, E LAU SI EIRL identificado con RUC: 20211033224 el siguiente documento RESOLUCIÓN DE TERCERA INSTANCIA N° 0000000526-2021 en fecha 02/12/2021 del/la TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL.

La presente constancia se emite en mérito del artículo 10 del DECRETO SUPREMO N° 003-2020-TR, aprueban el uso obligatorio de la casilla electrónica para efectos de notificación de los procedimientos administrativos y actuaciones de la SUNAFIL y numeral 20.4, artículo 20 del T.U.O de la LEY 27444.

Sistema Informático de Notificación Electrónica de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)
2021526 - Fecha de Depósito: 02/12/2021