



Firmado digitalmente por :  
 PACHECO ZERGA Luz Imelda FAU 20555195444 soft  
 Motivo: Soy el autor del documento  
 Fecha: 23.12.2021 14:12:44-0500



Firmado digitalmente por :  
 ORSINI WISOTZKI Desiree D... FAU  
 20555195444 soft  
 Motivo: Soy el autor d...  
 Fecha: 21.12.2021 10...



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### Resolución N° 642-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

**EXPEDIENTE SANCIONADOR : 071-2021-SUNAFIL/IRE-JUN**

**PROCEDENCIA : INTENDENCIA REGIONAL DE JUNIN**

**IMPUGNANTE : COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO LA FLORIDA**

**ACTO IMPUGNADO : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 70-2021-SUNAFIL/IRE-JUN**

**MATERIA : - RELACIONES LABORALES  
- LABOR INSPECTIVA**

**Sumilla:** *Se declara INFUNDADO el recurso de revisión interpuesto por la COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO LA FLORIDA en contra de la Resolución de Intendencia N° 70-2021-SUNAFIL/IRE-JUN, de fecha 10 de setiembre de 2021.*

Lima, 13 de diciembre de 2021

**VISTO:** El recurso de revisión interpuesto por la **COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO LA FLORIDA** (en adelante **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 70-2021-SUNAFIL/IRE-JUN, de fecha 10 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° 378-2020-SUNAFIL/IRE-JUN, 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° 169-2020-SUNAFIL/IRE-JUN (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión, entre otras, de una (01) infracción muy grave en materia de relaciones laborales y una (01) infracción muy grave a la labor inspectiva.

---

<sup>1</sup> Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Compensación por tiempo de servicios (depósito CTS); Jornada, horario de trabajo y descansos remunerados (vacaciones); Remuneraciones (gratificaciones) y Bonificación no (incluye todas).



- 1.2** Mediante Imputación de Cargos N° 074-2021-SUNAFIL/IRE-JUN, de fecha 28 de enero de 2021, y notificado el 01 de febrero de 2021, se dio inicio a 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° 86-2021-SUNAFIL/IRE-JUN/SIAI, 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° 122-2021-SUNAFIL/IRE-JUN/SIRE, de fecha 21 de mayo de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/ 42,871.00 por haber incurrido, entre otras, en:
- Una infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar haber realizado el otorgamiento de vacaciones, ni el pago de vacaciones trucas del periodo laborado 01 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2019 a favor de Rocha Rudas Betty Isabel, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, con una multa ascendente a S/ 6,751.00.
  - Una infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento de fecha 19 de octubre de 2020, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, con multa ascendente a S/ 11,309.00.
- 1.4** Con fecha 08 de junio de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 122-2021-SUNAFIL/IRE-JUN/SIRE, argumentando lo siguiente:
- i. Conforme a la naturaleza de su trabajo (limpieza) la trabajadora no cumplía las 08 horas diarias de trabajo, y el hecho de haberla contratado con anterioridad no desnaturaliza el contrato a tiempo parcial, pues en los contratos de locación laboraba un promedio menor a cuatro horas semanales, y se le pagaba la misma remuneración.
  - ii. Si se tiene en cuenta que la denunciante laboraba un total de 23 horas semanales, este tiempo se debe dividir entre seis, que son los días laborados en la semana (lunes a sábado), lo que da como resultado menos de cuatro horas diarias, concluyendo que la extrabajadora era una a tiempo parcial.
  - iii. Que, la remuneración de un trabajador a tiempo parcial es proporcional al tiempo que labora con relación a la jornada de trabajo regular de la empresa. Si la jornada regular es de 8 horas, y el trabajador a tiempo parcial sólo trabaja 2 horas diarias, solo recibiría  $\frac{1}{4}$  de la RMV. En ese sentido, la extrabajadora debió haber recibido menos de la mitad de una RMV, esto es menos de S/ 465.00. Sin embargo, la Cooperativa le pagaba la suma de S/ 800.00, hecho que no se ha tomado en cuenta en el informe final.
  - iv. En el presente caso, la única denunciante es Betty Isabel Rocha Rudas, quien se desistió de la denuncia en octubre de 2020; por tanto, no se está afectando intereses de



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 642-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

terceros, pues no existen otros denunciantes en el presente proceso sancionador, ni el procedimiento extraña interés general.

**1.5** Mediante Resolución de Intendencia N° 70-2021-SUNAFIL/IRE-JUN, de fecha 10 de setiembre de 2021<sup>2</sup>, la Intendencia Regional de Junín declaró fundado en parte el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, revocando en parte la Resolución de Sub Intendencia N° 122-2021-SUNAFIL/IRE-JUN/SIRE, por considerar los siguientes puntos:

- i. Es pertinente considerar que, por la naturaleza de las actividades desarrolladas en los años 2015, 2016, 2017 y 2018 (enero a junio), no se trataba de un contrato de locación de servicios como afirma el sujeto inspeccionado, sino de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, a la luz del Principio de Primacía de la Realidad.
- ii. Respecto a lo alegado por el sujeto inspeccionado, que la trabajadora afectada mantuvo una jornada de trabajo menor a cuatro horas; dicha afirmación no es correcta por cuanto este tipo de prestación se desarrolla en jornadas de trabajo reducidas, diferente a los de tiempo completo que realizan labores con jornadas completas. Además, la exigencia legal es que su celebración debe ser por escrito.
- iii. Que, la condición a tiempo parcial de los contratos, no impide el reconocimiento de las gratificaciones, bonificación extraordinaria, asignación familiar y vacaciones, entre otros, pues como se manifiesta líneas arriba, el plazo del contrato está relacionada a la vigencia del mismo en el tiempo (indeterminado-determinado), y la jornada de trabajo está relacionada a su naturaleza parcial o completa.
- iv. En ese contexto, dado que se encuentra determinado que la relación de los años 2016, 2017 y parte del 2018 (enero a junio) son de naturaleza laboral, de los documentos que obran en el expediente detallado en el Cuadro N° 02 del numeral 4.11 de la infracción, no obra prueba que acredite que se realizaron los pagos de los beneficios sociales; por lo que se confirma que el sujeto inspeccionado, incurrió en las infracciones expresadas en el acta de infracción.
- v. En relación a la CTS; dado que los contratos celebrados en el año 2016, 2017 y parte del 2018, son considerados como de naturaleza laboral a tiempo parcial, no resulta exigible al sujeto inspeccionado el pago de la misma, por lo que no se configura la infracción contemplada en el numeral 24.5 del artículo 24 del RLGIT.

---

<sup>2</sup> Notificada a la inspeccionada el 13 de setiembre de 2021.

- vi. Se tiene que, el rol de la SUNAFIL, es promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral, en tal contexto corresponde como parte de la Administración pública, vigilar los beneficios laborales como gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, vacaciones, entre otros, sean cumplidos, más aún si tienen el carácter de derechos irrenunciables e indisponibles, y reconocidos constitucionalmente.

1.6 Con fecha 29 de setiembre de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Junín, el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 70-2021-SUNAFIL/IRE-JUN.

1.7 La Intendencia Regional de Junín, admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorandum N° 0834-2021-SUNAFIL/IRE-JUN, recibido el 05 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° 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



# *Tribunal de Fiscalización Laboral*

## *Primera Sala*

### **Resolución N° 642-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

**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

---

#### 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.”



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 COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO LA FLORIDA.**

- 4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que la COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO LA FLORIDA, presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 70-2021-SUNAFIL/IRE-JUN, emitida por la Intendencia Regional de Junín, en la cual se declaró fundado en parte y se impuso una sanción de S/. 36,120.00 por la comisión, entre otras, 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 14 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 COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO LA FLORIDA.

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

Con fecha 29 de setiembre de 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 70-2021-SUNAFIL/IRE-JUN, señalando los siguientes fundamentos:

- i)** Se ha demostrado que la extrabajadora se desistió de la denuncia ante la SUNAFIL, en octubre de 2020; sin embargo, arbitraria e ilegalmente se siguió con el procedimiento sancionador. Si bien el criterio establecido en la resolución de Superintendencia N° 154-2019-SUNAFIL, sólo se aplica cuando se cumple uno o ambos supuestos; siendo entonces que la resolución impugnada se basa en normas no aplicables, teniendo en cuenta que la extrabajadora constituye un caso individual que no afecta en absoluto a terceros y menos importa el interés general.
- ii)** No se ha tenido en cuenta que, la denunciante era una trabajadora a tiempo parcial, conforme se puede inferir de los horarios que tenía y que se han plasmado en su contrato de trabajo y en el registro de control de asistencia.
- iii)** Si, se tiene en cuenta que, la denunciante laboraba un total de 23 horas semanales, este tiempo se debe dividir entres seis (06) que son los días laborados en la semana (lunes a sábado), lo que da como resultado menos de cuatro horas diarias (3.83 horas), concluyendo que la ex trabajadora era una a tiempo parcial.

---

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



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 642-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

- iv) Esto significa que, la remuneración de un trabajador a tiempo parcial es proporcional al tiempo con relación a la jornada de trabajo regular de la empresa. Si la jornada regular es de 8 horas, y el trabajador a tiempo parcial solo trabaja 2 horas diarias, solo recibirá  $\frac{1}{4}$  de la RMV (ya que 2 horas es un cuarto de 8 horas). La extrabajadora debió recibir menos de la mitad de una RMV; sin embargo, la cooperativa le pagada la suma de S/ 800.00.
- v) La resolución impugnada en su punto 8, señala que el contrato de la trabajadora denunciante, no es a tiempo parcial, pues no reúne los requisitos de dicho contrato; sin embargo, revoca el pago de CTS y el punto 13 dice: “En ese contexto, dado que los contratos celebrados en el año 2016, 2017 y parte de 2018, son considerados como de naturaleza laboral a tiempo parcial, no resulta exigible al sujeto inspeccionado el pago de la misma”. Existiendo una clara contradicción, pues por una parte se indica que los contratos no son de naturaleza a tiempo parcial y por otro se dispone que sí lo son; sin tomar en cuenta que, conforme a las boletas de pago, se cumplía con el pago de CTS y con mayor remuneración, sin tener obligación legal alguna.

#### **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

<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



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

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

---

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° 642-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

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.

#### **Del desistimiento por parte de la denunciante**

- 6.8** Respecto a la solicitud de desistimiento de denuncia ingresada por la denunciante Betty Isabel Rocha Rudas, mediante correo electrónico de fecha 23 de octubre de 2020, conforme a lo señalado por el inspector comisionado en numeral 4.8 del acta de infracción<sup>12</sup>, se deja constancia que la extrabajadora afectada, se desistió del procedimiento administrativo ante la SUNAFIL; sin embargo, es preciso indicar que la SUNAFIL como Autoridad Central del Sistema de Inspección de Trabajo, de acuerdo al Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo, a través de sus órganos desconcentrados ejerce la competencia en materia inspectiva y sancionadora a nivel nacional, en mérito al artículo 19 de la LGIT; manteniendo como rol principal: promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral.

- 6.9** Que, mediante Resolución de Superintendencia N° 61-2019-SUNAFIL, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 07 de febrero de 2019, se resuelve crear el “Comité de Criterios en materia legal aplicables al Sistema de Investigación del Trabajo de la Superintendencia de Fiscalización Laboral – SUNAFIL”; el mismo que aprobó los criterios adoptados mediante Resolución de Superintendencia N° 154-2019-SUNAFIL, de fecha 08 de mayo de 2019 creado, que establecen en el Tema N° 03 “Efectos del desistimiento del denunciante”:

“El desistimiento de la denuncia no implica la culminación de la actividad de fiscalización, de conformidad con lo establecido en el numeral 200.7 del artículo 200 del TUO de la LPAG, aprobado mediante D.S. N° 019-2006-JUS”.

- 6.10** En ese contexto, la autoridad podrá continuar de oficio el procedimiento si del análisis de los hechos considera que podría estarse afectando intereses de terceros o la acción suscitada por la iniciación del procedimiento extrañase interés general. En ese caso, la autoridad podrá limitar los efectos del desistimiento al interesado y continuará el procedimiento. En ese sentido, corresponde a la administración pública, garantizar el reconocimiento de los beneficios laborales, más aún si, ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales; el pago de la remuneración y de los

<sup>12</sup> Véase folio 128 del expediente inspectivo.

beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador; así como se debe respetar el carácter de derechos irrenunciables e indisponibles y reconocidos constitucionalmente, conforme a los artículos 23, 24 y el numeral 2 del artículo 26 de la Constitución Política del Perú.

**6.11** En ese sentido, la SUNAFIL tiene como finalidad el promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral; rol que el Estado ha considerado a SUNAFIL para supervigilar el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores, por el es que debemos señalar que el interés público o general se constituye en garantía de los intereses individuales y de los colectivos simultáneamente, y se concreta en normas protectoras de bienes jurídicos diversos que imponen límites a la actuación pública y privada; por ellos que este concepto abstracto cuya aplicación a casos concretos ha de determinarse y transformarse en decisiones jurídicas que permitan proteger derechos sustanciales que son irrenunciables ya que se tratan de derechos indisponibles, como por ejemplo, el seguro social, la compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, entre otros; frente a lo mencionado, el desistimiento de una pretensión no implica necesariamente que la administración pública no continúe con el procedimiento administrativo sancionador, consecuentemente, la solicitud de desistimiento presentada por la extrabajadora no tiene efectos jurídicos frente a la administración pública, por lo que, no amparamos el recurso de revisión en este extremo.

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

**6.12** 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 los siguientes: a) La jornada ordinaria mínima de cuatro horas”.

**6.13** 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.

**6.14** 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. Así, la disyuntiva que se presenta permite a su vez determinar si un trabajador con contrato a tiempo parcial tiene la necesidad de dicho descanso.

**6.15** Al respecto, en aplicación del principio de igualdad, resultaría aplicable un descanso proporcional según el tiempo trabajado, en referencia a los treinta días concedidos al contrato de tiempo completo. Así, respecto al tiempo de descanso que correspondería a los trabajadores contratados a tiempo parcial como descanso vacacional, ante la posible restricción del Decreto Legislativo N° 713 del contenido constitucional, correspondería otorgar un mínimo de seis días al que alude el numeral 1 del artículo 2 del Convenio 52 OIT.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 642-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

- 6.16** Cabe señalar, que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aunque sin pronunciarse en términos de inconstitucionalidad, ha referido en similares palabras, que debe otorgarse a los trabajadores contratados a tiempo parcial dichos beneficios de conformidad con el Convenio 52 de la OIT<sup>13</sup>.
- 6.17** Ahora bien, el inspector comisionado, deja constancia en el numeral 4.12 del acta de infracción que, la trabajadora afectada inició sus labores el 01 de enero de 2015, ocupando el cargo de personal de limpieza, año sobre el cual obran en el expediente los recibos por honorarios electrónicos<sup>14</sup>, con el pago de una retribución de S/ 800.00 soles mensuales, además de los registros de pago de la SUNAT<sup>15</sup>, y sobre los que el sujeto inspeccionado afirma que la labor fue de limpieza de las oficinas de la Cooperativa, y que “el hecho de haberla contratado con anterioridad no desnaturaliza en absoluto el contrato a tiempo parcial, pues en los contratos de locación igual laboraba un promedio menor a cuatro horas”<sup>16</sup>, e incluso detalla que su horario de trabajo era de lunes a viernes de 07:00 am a 11:00 am y los días sábados de 07:00 a 10:00 am.
- 6.18** En ese sentido, es pertinente considerar que, por la naturaleza de las actividades desarrolladas en los años 2015, 2016, 2017 y 2018 (enero a julio), no se trataba de un contrato de locación de servicios como afirma la impugnante, sino de un contrato a plazo indeterminado, a la luz del Principio de Primacía de la Realidad, debido a que en dicha relación concurrían los elementos esenciales del contrato de trabajo: prestación personal del servicio, remuneración y subordinación; elementos ampliamente desarrollados en las instancias inferiores.
- 6.19** Siendo claro entonces que, en el campo de los hechos, se mantuvo una relación de naturaleza laboral, en un primer período (año 2015) con un contrato verbal a plazo indeterminado, en virtud del cual, debía reconocerse a la extrabajadora todos los beneficios de ley y los posteriores contratos que recogen características de un contrato verbal.
- 6.20** Asimismo, la impugnante, señala que la extrabajadora afectada, desde el inicio de sus labores, mantuvo una jornada de trabajo menor a cuatro (04) horas; sin embargo, dicha afirmación no es correcta, por cuanto este tipo de prestación se desarrolla en jornadas de trabajo reducidas, diferente a los de tiempo completo que realizan labores con jornadas completas. En ese sentido, al haberse determinado que la relación mantenida en el año 2015, fue de naturaleza laboral acordada verbalmente, no encaja en el supuesto de prestaciones en jornada a tiempo parcial, porque no existe contrato celebrado por escrito. Correspondiendo el pago de los beneficios sociales, de forma íntegra de dicho año.

<sup>13</sup> De acuerdo a los Informes N° 133-2016-MTPE/2/14.1 y N° 136-2018-MTPE/2/14.1

<sup>14</sup> Véase folio 31 a 34 del expediente inspectivo.

<sup>15</sup> Véase folio 56 a 64 del expediente inspectivo.

<sup>16</sup> Véase folio 125 numeral 1 del expediente inspectivo.

**6.21** Que, conforme se puede apreciar de la Liquidación de Beneficios Sociales de fecha 31 de diciembre de 2019<sup>17</sup>, firmada por la extrabajadora Rocha Rudas Betty Isabel, en señal de conformidad; no se acredita el pago de las vacaciones legales y trucas correspondiente a los años 2016, 2017 y parte de 2018 (enero a junio).

02. COMPENSACION VACACIONAL-VACACIONES TRUCAS			
Periodo	(25 de Julio al 31 de Diciembre del 2019)		
0 AÑOS	893.00	0.00	
5 MESES	74.42	372.08	
5 DIAS	2.48	12.40	
			384.48 384.48

CONSTANCIA DE PAGO : FIRMO LA PRESENTE COMO CONSTANCIA DE HABER RECIBIDO LA INTEGRIDAD DE MI LIQUIDACION DE BENEFICIOS SOCIALES DE CONFORMIDAD AL TUO DEL D.LEG. Nº 650 Y NO TENIENDO NADA QUE RECLAMAR POSTERIORMENTE, CONSIGNO MI FIRMA AL PIE EN

LA MERCED, 31 DE DICIEMBRE DEL 2019

*Betty Rudas*  
ROCHA RUDAS, BETTY ISABEL  
D.N.I Nº 20566239

*Frank Fuentes Valencia*  
Cooperativa de Ahorro y Crédito  
"La Florida"  
FRANK FUENTES VALENCIA  
Gerente General

**6.22** Por tanto, dado que se encuentra determinada la relación laboral de los años 2016, 2017 y parte de 2018 (enero a junio), de las documentales que obran en el expediente inspectivo (contratos de trabajo<sup>18</sup>), en concordancia con lo señalado por el inspector comisionado en el numeral 4.11 del acta de infracción la inspeccionada se encontraba en la obligación de cumplir con su obligación de acreditar el pago por vacaciones legales a la extrabajadora denunciante, y además como ocurre en el caso en particular, efectuar el pago de las vacaciones trucas.

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

### Respecto a la medida inspectiva de requerimiento

**6.24** 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.

**6.25** 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

<sup>17</sup> Véase folio 06 del expediente inspectivo.

<sup>18</sup> Véase folio 10 a 15 del expediente inspectivo.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 642-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

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).

**6.26** 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**, (...), según corresponda, a fin de garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización” (énfasis añadido).

**6.27** 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.

**6.28** En tal sentido, de las actuaciones realizadas se evidencia que el inspector comisionado emitió la medida de requerimiento del 19 de octubre de 2020, con la finalidad de que la impugnante cumpla con acreditar el pago de: remuneración por descanso vacacional adquirido y no gozado y también una (01 indemnización equivalente a una remuneración por no haber otorgado el disfrute del descanso vacacional a favor de la trabajadora, correspondiente al periodo de 01 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2018; así como el pago de las vacaciones trunca del periodo desde el 01 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2019, a favor la extrabajadora Rocha Rudas Betty Isabel. Para el cumplimiento de las mismas, otorgó un plazo de cuatro (04) días hábiles, bajo apercibimiento de multa por infracción a la labor inspectiva, en caso de incumplimiento.

**6.29** La impugnante, mediante escrito de fecha 22 de octubre de 2020, señala que cumple con la medida inspectiva de requerimiento, bajo el mismo fundamento expuesto en el recurso de revisión sobre la no correspondencia del derecho vacacional a su extrabajadora, no habiendo dado cumplimiento a la medida inspectiva de requerimiento emitida.

**6.30** 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 19 de octubre de 2020. Por tanto, no corresponde amparar dicho extremo del recurso de revisión.



## **POR TANTO**

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

## **SE RESUELVE:**

**PRIMERO.-** Declarar **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por la COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO LA FLORIDA en contra de la Resolución de Intendencia N° 70-2021-SUNAFIL/IRE-JUN, de fecha 10 de setiembre de 2021, emitida por la Intendencia Regional de Junín, dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 071-2021-SUNAFIL/IRE-JUN, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

**SEGUNDO.- CONFIRMAR** la Resolución de Intendencia N° 70-2021-SUNAFIL/IRE-JUN, en los extremos referentes a las sanciones impuestas por el incumplimiento en materia de relaciones laborales y a la labor inspectiva, tipificadas en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT y 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

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

**CUARTO.-** Notificar la presente resolución a la COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO LA FLORIDA y a la Intendencia Regional de Junín, para sus efectos y fines pertinentes.

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

**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**

## CONSTANCIA DE NOTIFICACIÓN VÍA CASILLA ELECTRÓNICA

Mediante la presente se deja constancia que ha sido notificada en la Casilla Electrónica del administrado, COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO LA FLORIDA identificado con RUC: 20486065398 el siguiente documento RESOLUCIÓN DE TERCERA INSTANCIA N° 0000000642-2021 en fecha 23/12/2021 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.