



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 162-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

|                        |   |   |
|------------------------|---|---|
| EXPEDIENTE SANCIONADOR | : | 168-2021-SUNAFIL/IRE-SMA                              |
| PROCEDENCIA            | : | INTENDENCIA REGIONAL DE SAN MARTÍN                    |
| IMPUGNANTE             | : | CONSORCIO RÍO HUALLAGA                                |
| ACTO IMPUGNADO         | : | RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 105-2021-SUNAFIL/IRE-SMA |
| MATERIA                | : | - RELACIONES LABORALES                                |

**Sumilla:** Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por **CONSORCIO RÍO HUALLAGA**, en contra de la Resolución de Intendencia N° 105-2021-SUNAFIL/IRE-SMA, de fecha 07 de octubre de 2021.

Lima, 21 de febrero de 2022

**VISTO:** El recurso de revisión interpuesto por **CONSORCIO RÍO HUALLAGA** (en adelante **el impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 105-2021-SUNAFIL/IRE-SMA, de fecha 07 de octubre 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° 414-2021-SUNAFIL/IRE-SMA, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral<sup>1</sup>, que culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 149-2021-SUNAFIL/IRE-SMA (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión, de una (01) infracción leve en materia de relaciones laborales, cuatro (04) infracciones graves en materia de relaciones laborales, y una (02) infracción muy grave en materia de relaciones laborales.

**1.2** Mediante Imputación de Cargos N° 168-2021-SUNAFIL/IRE-SMA/SIAI, de fecha 25 de junio de 2021, notificada el 28 de junio de 2021, se dio inicio a la etapa instructiva, remitiéndose el Acta de Infracción y otorgándose un plazo de cinco (5) días hábiles para la presentación

---

<sup>1</sup> Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Registro de Control de Asistencia (sub materia: incluye todas), Seguridad Social (sub materias: inscripción en la seguridad social), Planillas o registros que la sustituyan (sub materias: Registro trabajadores y otros en la planilla, entrega de boletas de pago al trabajador y sus formalidades), Remuneraciones (sub materias: Pago de Remuneraciones, pago de bonificaciones y Gratificaciones), Compensación por Tiempo de Servicios (sub materia: Depósito de CTS), Jornada, Horario de Trabajo y Descansos Remunerados (sub materia: Vacaciones).



de los descargos, de conformidad con lo señalado en el literal e) de numeral 53.2 del artículo 53 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo – Decreto Supremo N° 019-2006-TR (en adelante, el **RLGIT**).

**1.3** De conformidad con el literal g) del numeral 53.2 del artículo 53° del **RLGIT**, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 173-2021-SUNAFIL/IRE-SMA/SIAI, de fecha 15 de julio de 2021, (en adelante, el **Informe Final**), que determinó la existencia de las conductas infractoras imputadas a la impugnante, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador. Por lo cual procedió a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución de la Intendencia Regional de San Martín, la que mediante Resolución de Sub Intendencia N° 269-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-SMA, de fecha 18 de agosto de 2021, notificado el 20 de agosto de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/ 32,296.00 por haber incurrido, en las siguientes infracciones:

- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago íntegro de las gratificaciones legales, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT. Imponiéndole una sanción ascendente a S/. 6,908.00.
- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no cumplir con el pago de la bonificación extraordinaria, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT. Imponiéndole una sanción ascendente a S/. 6,908.00.
- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago íntegro de la CTS, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT. Imponiéndole una sanción ascendente a S/. 6,908.00.
- Una infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago íntegro de las vacaciones, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT. Imponiéndole una sanción ascendente a S/. 11,572.00.

**1.4** Con fecha 02 de setiembre de 2021, la impugnante interpuso recurso de reconsideración, la cual mediante Resolución de Trámite 2, de fecha 06 de setiembre de 2021, fue encauzado a recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 269-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-SMA, argumentando lo siguiente:

- i. La multa impuesta es por no haber pagado supuestamente las gratificaciones legales, bonificación extraordinaria, CTS y vacaciones al trabajador Andy Sanyer Tuanama Isuiza, siendo que, efectivamente no se pagaron los beneficios señalados al trabajador indicado por que al frente de donde laboraba, que es la excavación de zanjas para el tendido de redes de desagüe, había sido suspendida por un espacio de tres días (29, 30 y 31 de marzo del 2021), por las continuas lluvias y por el inminente peligro que conlleva laborar en zanjas en época de lluvia, priorizándose la vida e integridad del trabajador antes mencionado, con la finalidad de evitar accidentes laborales, a su vez, dicha suspensión quedó registrado en el cuaderno de obra, que es la forma como se procede en esta tipo de incidentes.
- ii. La suspensión perfecta de labores se aplica cuando se presentan hechos catastróficos como inundaciones, terremotos, maremotos, sunamis o cualquier otro suceso que no permita el desarrollo de la actividad de la empresa, en dicho escenario la suspensión perfecta de labores procede hasta por noventa días, circunstancia que no ha



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 162-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

ocurrido. La suspensión de labores de dicha área de la obra, se debió a lluvias temporales que ocurren en cualquier momento, en su caso, duró tres días, sientiendo que, esta circunstancia no implica que deba suspenderse las actividades, razón por la cual, el ordenamiento legal no considera a este fenómeno natural como causal para solicitar suspensión temporal perfecta de labores.

**1.5** Mediante Resolución de Intendencia N° 0105-2021-SUNAFIL/IRE-SMA, de fecha 07 de octubre de 2021<sup>2</sup>, la Intendencia Regional de San Martín declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, por considerar los siguientes puntos:

- i. La Empresa indicó que efectivamente no pagó los beneficios señalados al trabajador Andy Sanyer Tuanama Isuiza los días 29, 30 y 31 de marzo de 2021 porque el frente donde laboraba, que es la excavación de zanjas para el tendido de redes de desagüe, había sido suspendida por dichos días, por las continuas lluvias y por el inminente peligro que conlleva laborar en zanjas en época de lluvia; sin embargo, al igual que el Sub Intendente de Resolución, esta Intendencia Regional opina que, las causales aplicables para la suspensión perfecta de labores son las establecidas en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y bajo el procedimiento previamente establecido; siendo que, la conducta de la Empresa no se encuentra amparada legalmente.
- ii. La Empresa se encontraba en la obligación de realizar el pago de los tres días (29, 30 y 31 de marzo del 2021) al trabajador Andy Sanyer Tuanama Isuiza, siendo que, a su vez, se ha evidenciado que la Empresa sí cumplió con el pago de los beneficios sociales a otro trabajador (Bladimir Richard Castañeda Chamorro) por el periodo comprendido entre el 26.03.21 al 31.03.2021, conforme lo manifestó el órgano resolutorio de primera instancia.

**1.6** Con fecha 25 de octubre de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de San Martín el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 0105-2021-SUNAFIL/IRE-SMA.

**1.7** La Intendencia Regional de San Martín admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorandum N° 529-2021-SUNAFIL/IRE-SMA, recibido el 04 de noviembre de 2021 por el Tribunal de Fiscalización Laboral.

---

<sup>2</sup> Notificada con fecha 12 de octubre de 2021.



## 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 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.

---

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

### Artículo 1. Creación y finalidad

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

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

### Artículo 15. Tribunal de Fiscalización Laboral

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

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

(...)"

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

### Artículo 41.- Atribución de competencias sancionadoras

(...)

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

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

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

### Artículo 15.- Instancia Administrativa

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

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

### Artículo 2.- Sobre el Tribunal

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

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

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° 162-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

#### **III. DEL RECURSO DE REVISIÓN**

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

#### **IV. DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN POR PARTE DE CONSORCIO RÍO HUALLAGA**

**4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que CONSORCIO RÍO HUALLAGA, presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 0105-2021-SUNAFIL/IRE-SMA que confirmó la sanción impuesta de S/ 32,296.00, por la comisión, entre otras, de una (01) infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del 13 de octubre 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 CONSORCIO RÍO HUALLAGA.

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

Con fecha 25 de octubre de 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 105-2021-SUNAFIL/IRE-SMA, señalando lo siguiente:

- Se ha interpretado y aplicado erróneamente el artículo 15 del TUO del Decreto Legislativo 728, debido a que este procedimiento se realiza cuando se presentan hechos catastróficos como inundaciones, terremotos, tsunamis o cualquier otro suceso que no permita el desarrollo de las actividades de la empresa, en dicho escenario la suspensión perfecta de labores procede hasta por noventa días, circunstancia que no ha ocurrido en este caso.
- La suspensión de la labores en el área de excavación de zanjas, se realizó para proteger la integridad física de los trabajadores que laboraban en dicho frente de trabajo, ante posibles deslizamientos que ponían en riesgo sus vidas por las incesantes lluvias, fenómeno natural que ocurre en cualquier momento en la región, que pueden durar minutos, horas o días, y este caso, duró tres días. Por esta razón, la administración suspendió este frente de trabajo en tanto continuaron las lluvias, desarrollándose normalmente las actividades en los demás frentes de trabajo; es por ello que consideramos errónea la fundamentación de la Autoridad Inspectiva, pues no está considerado este fenómeno natural como CATÁSTROFE para solicitar suspensión temporal perfecta de labores.

#### **VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN**

##### **Sobre la presunta interpretación y aplicación errónea del artículo 15 del TUO del Decreto Legislativo 728**

**6.1** Sobre el particular, es necesario precisar previamente que la impugnante durante el transcurso del procedimiento sancionador ha señalado de manera reiterativa que respecto al ex trabajador Andy Sanyer Tuanama Isuiza, no se le pagó los beneficios sociales correspondientes al periodo 29 de marzo de 2021 al 31 de marzo de 2021, porque en estos días se suspendió el frente de la obra donde prestaba servicios debido a las constantes



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 162-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

lluvias y por el peligro que genera trabajar en lluvia en excavaciones de zanjas para redes de desagüe, conforme quedó evidenciado en el cuaderno de obra.

- 6.2** En este sentido, se evidencia fehacientemente que la impugnante ha admitido que ha suspendido las labores por tres días, debido a las constantes lluvias, por lo que, de los actuados se procede a verificar bajo qué causal debidamente establecido en el marco normativo, la impugnante decidió suspender de manera perfecta las labores por tres días, teniendo en consideración que alega como causal de la suspensión las constantes lluvias.
- 6.3** Ahora bien, respecto a la suspensión de labores, esta tiene como sustento constitucional, el principio de continuidad de labores. En función al referido principio, se desprende la existencia de una vocación de conservación en el tiempo en la relación existente entre empleador y trabajador por un periodo indeterminado<sup>8</sup>.
- 6.4** Como lo señala el profesor Plá Rodríguez, el principio de continuidad “expresa la tendencia actual del Derecho del Trabajo de atribuirle la más larga duración a la relación laboral, desde todos los puntos de vista y en todos los aspectos”<sup>9</sup>. Añade el referido autor que uno de las manifestaciones del principio de continuidad es la interpretación de las interrupciones de los contratos como simples suspensiones<sup>10</sup>.
- 6.5** En este contexto en el régimen laboral de la Actividad Privada, el artículo 11<sup>11</sup> de Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 03-97-TR (en adelante, **LPCL**) ha determinado las ocasiones en las que, pese a que la relación laboral se encuentre vigente, el trabajador no prestará efectivamente sus servicios, generándose así una suspensión del vínculo de trabajo; añade el artículo 12 de la LPCL que son causas de suspensión del contrato de trabajo las siguientes:
- La invalidez temporal
  - La enfermedad y el accidente comprobados
  - La maternidad durante el descanso pre y post natal
  - El descanso vacacional
  - La licencia para desempeñar cargo cívico y para cumplir con el Servicio Militar Obligatorio
  - El permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales

---

<sup>8</sup> Jaime Zavala Costa, “El principio de continuidad en los procedimientos de cese o despido colectivo,” en Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano. Libro homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez (Lima: Grijley, 2009), 344.

<sup>9</sup> Américo Plá Rodríguez, Los principios del Derecho del Trabajo (Buenos Aires: Depalma, 1978), 154.

<sup>10</sup> Américo Plá Rodríguez, Los principios del Derecho del Trabajo, 157.

<sup>11</sup> Artículo 11 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral: “Artículo 11.- Se suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral. Se suspende, también, de modo imperfecto, cuando el empleador debe abonar remuneración sin contraprestación efectiva de labores”.



- La sanción disciplinaria
- El ejercicio del derecho a la huelga
- La detención del trabajador, salvo el caso de condena privativa de la libertad
- La inhabilitación administrativa o judicial por periodo no superior a tres meses
- El permiso o licencia concedidos por el empleador
- El caso fortuito y la fuerza mayor
- Otros establecidos por norma expresa.

**6.6** De lo señalado se puede apreciar que la suspensión de labores puede ser de dos tipos: i) Suspensión perfecta; cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio contratado y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral -este es el supuesto del caso fortuito y la fuerza mayor- y, ii) Suspensión imperfecta; cuando el empleador abona la remuneración sin que exista una prestación efectiva de labores por parte del empleado -así en los supuestos del descanso vacacional y el pre y post natal.

**6.7** Ahora bien, de lo alegado por la impugnante, se aprecia que las labores fueron suspendidas de manera perfecta por tres días, del 29 de marzo de 2021 al 31 de marzo de 2021 debido a las intensas lluvias, por lo que la decisión de suspender las labores debe encuadrarse dentro de los supuestos establecidos en el Artículo 12 de la LPCP, por tanto, en aplicación del principio de primacía de la realidad, se verifica que la causal alegada “intensas lluvias” se encuadra dentro de lo determinado en el Literal l) del artículo 12, que prevé como causa de suspensión el caso fortuito y la fuerza mayor, teniendo en consideración que el artículo 21 del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR (en adelante, Reglamento de la LPCL) dispone que “se configura el caso fortuito o la fuerza mayor, cuando el hecho invocado tiene carácter inevitable, imprevisible e irresistible y que haga imposible la prosecución de las labores por un determinado tiempo”.

**6.8** Asimismo, resuelta pertinente mencionar que la Resolución Ministerial N° 087-94-TR, dispositivo normativo a través del cual se aprobó la Directiva Nacional N° 006-94-DNRT sobre suspensión temporal de labores, establece una definición de los conceptos de caso fortuito y fuerza mayor de la menra siguiente:

“a) Caso Fortuito: Es todo hecho imprevisible o un suceso por lo común daños que no puede preverse, evitarse ni resistirse, que acontece inesperadamente con independencia de la voluntad del hombre; que generalmente proviene de la acción de la naturaleza. Ejemplos: Una inundación, un aluvión, un sismo, un incendio, una sequía, un accidente, una peste o epidemia.

b) Fuerza Mayor: Es todo acontecimiento o hechos imprevisibles, que pudiendo ser previstos no pueden resistirse ni evitarse, provienen casi siempre de la acción de la persona o de un tercero. Ejemplos: Una ley u otra forma legal, que impida realizar una actividad”.

**6.9** Con relación a la causa objetiva que sustenta la suspensión del contrato de trabajo por caso fortuito y fuerza mayor, el profesor Blancas Bustamante sostiene que “(...) esta causa se configura cuando sobreviene un hecho inevitable, imprevisible e irresistible y que haga imposible la prosecución de las labores por un determinado tiempo”.<sup>12</sup>

**6.10** Tomando en cuenta lo expuesto, al haberse determinado por la impugnante que la causal de suspensión de labores por los tres días, se debió a las intensas lluvias, queda claro que

---

<sup>12</sup> Carlos Blancas Bustamante, El Despido en el Derecho Laboral Peruano, 2a ed. (Lima: Ara), 483





## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 162-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

dicho supuesto se encuentra como un caso fortuito, al verificarse que la circunstancia fue imprevisible, inevitable e irresistible, teniendo en consideración que la presencia de dichas circunstancias, no son imputables a las partes de la relación laboral; más aún, debiendo tener en consideración que de los actuados no obra medio probatorio que acredite una causa diferente de la suspensión de las labores, más que la causa alegada como las intensas lluvias, misma que configura según lo determinado como un caso fortuito.

- 6.11** En este sentido, la impugnante se encontraba en la obligación de cumplir con el procedimiento establecido en el artículo 15 de la LPCL, que establece: “El caso fortuito y la fuerza mayor facultan al empleador, sin necesidad de autorización previa, a la suspensión temporal perfecta de las labores hasta por un máximo de noventa (90) días, con comunicación inmediata a la Autoridad Administrativa de Trabajo. Deberá, sin embargo, de ser posible, otorgar vacaciones vencidas o anticipadas y, en general, adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores. La Autoridad Administrativa de Trabajo bajo responsabilidad verificará dentro del sexto día la existencia y procedencia de la causal invocada. De no proceder la suspensión ordenará la inmediata reanudación de las labores y el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido”; puesto que, de los hechos debidamente reconocidos por la impugnante se ha acreditado que la causal invocada para la suspensión perfecta de labores son las intensas lluvias, las mismas que han sido determinadas como un caso fortuito, al revestir los hechos de carácter inevitable, imprevisible e irresistible.
- 6.12** Por tanto, encontrándose establecido un procedimiento administrativo para el supuesto de la suspensión temporal perfecta de las labores por caso fortuito, la impugnante debió cumplir con dicho procedimiento, es decir, con la comunicación inmediata a la Autoridad Administrativa de Trabajo. Sin embargo, de lo actuado no se verifica que la impugnante haya cumplido dicho requisito informar a la Autoridad Administrativa de Trabajo sobre las causas fortuitas que originaron la suspensión temporal perfecta de labores de los días 29 de marzo al 31 de marzo de 2021, debiendo pagar los beneficios sociales dejados de percibir durante el aludido periodo al trabajador Andy Sanyer Tuanama Isuiza.
- 6.13** En ese sentido, estando a lo mencionado en los párrafos precedentes, corresponde no acoger lo alegado por el impugnante.

### **VII. INFORMACIÓN ADICIONAL**

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



| N° | Materia              | Conducta Infractora  | Tipificación Legal y Clasificación  | Multa Impuesta |
|----|----------------------|--|---|----------------|
| 1  | Relaciones Laborales | No acreditar el pago íntegro de las gratificaciones legales    | Numeral 24.4 del artículo 24 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR<br><b>GRAVE</b>     | S/. 6,908.00   |
| 2  | Relaciones Laborales | No acreditar el pago íntegro de la bonificación extraordinaria | Numeral 24.4 del artículo 24 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR<br><b>GRAVE</b>     | S/. 6,908.00   |
| 3  | Relaciones Laborales | No acreditar el pago íntegro de la CTS                         | Numeral 24.4 del artículo 24 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR<br><b>GRAVE</b>     | S/. 6,908.00   |
| 4  | Relaciones Laborales | No acreditar el pago íntegro de las vacaciones                 | Numeral 25.6 del artículo 25 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR<br><b>MUY GRAVE</b> | S/. 11,572.00  |

#### **POR TANTO**

Por las consideraciones expuestas y de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29981 – Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, la Ley N° 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por 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 CONSORCIO RÍO HUALLAGA, en contra de la Resolución de Intendencia N° 105-2021-SUNAFIL/IRE-SMA, de fecha 07 de octubre de 2021, emitida por la Intendencia Regional de San Martín dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 168-2021-SUNAFIL/IRE-SMA, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

**SEGUNDO.** - **CONFIRMAR** la Resolución de Intendencia N° 105-2021-SUNAFIL/IRE-SMA, en el extremo referente a la infracción muy grave 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 CONSORCIO RÍO HUALLAGA y a la Intendencia Regional de San Martín, para sus efectos y fines pertinentes.

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

**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



*Tribunal de Fiscalización Laboral  
Primera Sala*

**Resolución N° 162-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

Firmado digitalmente por:

**LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS**

Presidente

**DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI**

Vocal titular

**LUZ IMELDA PACHECO ZERGA**

Vocal titular

**Vocal ponente: DESIRÉE ORSINI**