



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 200-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR	:	175-2021-SUNAFIL/IRE-LIB
PROCEDENCIA	:	INTENDENCIA REGIONAL DE LA LIBERTAD
IMPUGNANTE	:	TAL S.A.
ACTO IMPUGNADO	:	RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 147-2021-SUNAFIL/IRE-LIB
MATERIA	:	- RELACIONES LABORALES - LABOR INSPECTIVA

Sumilla: Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por TAL S.A., en contra de la Resolución de Intendencia N° 147-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, de fecha 07 de octubre de 2021.

Lima, 28 de febrero de 2022

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por TAL S.A. (en adelante, **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 147-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, 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° 813-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral en materia de relaciones laborales¹, que culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 423-2021-SUNAFIL/IRE-LIB (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de una (01) infracción muy grave en materia de relaciones laborales y una (01) infracción muy grave a la labor inspectiva.

1.2 Mediante Imputación de Cargos N° 320-2021-SUNAFIL/IRE-LIB/SIAI-IC, de fecha 14 de mayo de 2021, notificado el 19 de mayo 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 numeral 53.2 del artículo 53 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo – Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus modificatorias (en adelante, el **RLGIT**).

¹ Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Contratos de trabajo (sub materia: formalidades), Desnaturalización de la relación laboral.



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° 369-2021-SUNAFIL/IRE-LIB/SIAI, de fecha 04 de junio 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 La Libertad, la que mediante la Resolución de Sub Intendencia N° 362-2021-SUNAFIL/IR-LL/SIRE, de fecha 15 de julio de 2021, notificada el 19 de julio de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/ 23,144.00, por haber incurrido en las siguientes infracciones:

- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por el incumplimiento de las disposiciones de la contratación a plazo indeterminado, desnaturalización, tipificada en el numeral 25.5 del artículo 25 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 11,572.00.
- Una (01) infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por el incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 11,572.00.

1.4 Con fecha 10 de agosto de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 362-2021-SUNAFIL/IR-LL/SIRE, argumentando lo siguiente:

- i. La Resolución de Sub Intendencia debe ser declarada nula al vulnerar el debido procedimiento y el principio de legalidad, en la medida que debe respetar y sustentar sus decisiones conforme al ordenamiento jurídico, respetando los derechos fundamentales y observando los requisitos de validez de la actuación de la Administración.
- ii. No se han valorado adecuadamente los medios probatorios presentados antes de la notificación de Imputación de Cargos y el Acta de Infracción, pues, efectivamente, el 22 de abril de 2021 cumplimos con entregar la información detallada en el Cuadro N° 3. Además, la Autoridad Sancionadora señala que no opera la sustracción de la materia de los incumplimientos laborales detectados en la medida de que las supuestas renuncias no han sido adjuntadas. Por el contrario, sí se presentó la constancia de baja del T-Registro para acreditar lo alegado. Asimismo, respecto al trabajador que cesó por vencimiento del contrato de trabajo, se entregó la constancia de baja del T-Registro, recibiendo su liquidación de beneficios sociales. Finalmente, sobre el trabajador Saldaña Silva Gregorio Erasmo, quien aún mantiene vigente su contrato de trabajo, sí se adjuntó la constancia de modificación del T-Registro, conforme lo requerido por la SUNAFIL.
- iii. Sin embargo, siendo rigurosos por una razón válida no se cumplió con presentar las demás constancias de T-Registro, debido a que dichos trabajadores bien renunciaron o culminó el vínculo laboral a raíz del vencimiento del contrato de trabajo. En otro escenario, si no hubieran renunciado o hubiesen renovado el contrato de trabajo, si se hubiesen presentado los T-Registros conforme a lo requerido.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 200-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- iv. Se ha vulnerado el principio de concurso de infracciones, debido a que se pretende aplicar una sanción por incumplir la Medida de Requerimiento, la misma que versa sobre aspectos que son sancionados ya con la otra infracción materia de la imputación.
- v. La Resolución de Sub Intendencia vulnera el principio de non bis in ídem, debido a que ambas infracciones (incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la contratación a plazo determinado y no cumplir con el requerimiento) son sustentadas con base al mismo fundamento que es la supuesta vulneración de los derechos laborales, en específico no contratar a un trabajador a plazo indeterminado cuando no existen motivos para contratarlo a plazo modal. Por tanto, se tiene que se imponen dos sanciones distintas por el mismo sujeto inspeccionado, por el mismo hecho y bajo el mismo fundamento.
- vi. Se vulnera el principio de presunción de inocencia, en razón de que el incumplimiento de la medida de requerimiento, no puede sin más, ser considerada una infracción, pues al momento de su emisión, aún opera la presunción de inocencia a favor de la empresa. Esto solo supone una obligación para el administrado de auto inculparse y acatar la medida de requerimiento que se no encuentre fundamentada en un incumplimiento.

Se debe aplicar el eximente de responsabilidad, en la medida que la empresa no haya tenido intención de incumplir lo dispuesto por la autoridad (“la negativa”), ya que en este caso sólo correspondía cumplir la medida con el único trabajador con quien finalmente mantuvimos el vínculo laboral y además cumplimos con subsanar voluntariamente la acción que generó la supuesta infracción administrativa.

1.5 Mediante Resolución de Intendencia N° 147-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, de fecha 07 de octubre de 2021², la Intendencia Regional de La Libertad declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, por considerar los siguientes puntos:

- i. Por medio del “Protocolo para la Fiscalización de Contratos de Trabajo Sujetos a Modalidad” aprobado mediante Resolución de Superintendencia N° 071-20216-SUNAFIL, se establecen las reglas y criterios específicos para el adecuado ejercicio de la función inspectiva en la etapa de actuación inspectiva y en cuyo numeral 11 describe las reglas aplicables para la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad. Dicho protocolo ha sido traído a colación por la inspeccionada en su escrito de apelación; por tanto, resultaría contradictorio que la misma inspeccionada base sus

² Notificada a la inspeccionada el 12 de octubre de 2021.



argumentos en el referido Protocolo, sosteniendo vulneración al principio de legalidad, y señale que no existe competencia de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

- ii. Respecto al incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento, la inspeccionada señala que cumplió con entregar toda la información detallada respecto del estado situacional de nueve trabajadores; no obstante, como puede verificarse en la medida de requerimiento, el personal comisionado no solicitó se informe el estado situacional de los 9 trabajadores afectados; por tanto, la información presentada en tal sentido, carece de relevancia.
 - iii. La inspeccionada manifiesta que, respecto al trabajador Mendoza Pinillos Milton habría cesado la relación laboral por termino de contrato; no obstante, conforme a lo verificado en el Acta de Infracción se señala que, respecto al trabajador, el empleador de forma unilateral decidió no renovar el contrato de trabajo, afectando claramente su estabilidad y permanencia en su puesto de trabajo. Respecto a los 6 trabajadores restantes, se presentaron 6 cartas de renuncia, las mismas que están fechadas en los días 19 y 20 de abril de 2021, de los cuales no se ha señalado si se hizo válida la renuncia desde la fecha de presentación de las mismas o si aún se harían efectiva posteriormente, de acuerdo al plazo de 30 días, señalado en la normativa.
 - iv. Asimismo, a la fecha de emisión de la medida de requerimiento, la inspeccionada tenía la certeza que la relación laboral con los trabajadores afectados correspondía a una de contrato a plazo indeterminado y no a una de carácter temporal. Es de precisar que la obligación que tenía la administrada de dar cumplimiento a lo ordenado por el personal inspectivo comisionado en la medida de requerimiento, inició el mismo 15 de abril de 2021, apenas le fue notificada la referida medida de requerimiento; por tanto, a las fechas de presentación de las cartas de renuncia, esto es el 19 y 20 de abril de 2021, ya existía la obligación de cumplir la medida de requerimiento, encontrándose vigente dicha obligación.
 - v. De otro lado, el 15 de abril de 2021 la inspeccionada conocía que su obligación era la de variar la contratación de los trabajadores afectados a una contratación laboral a tiempo indeterminado, siendo que, a la fecha de vencimiento del plazo otorgado, sólo tenía que presentar los documentos que sustenten esta acción; no obstante, no lo hizo salvo la de un trabajador, siendo que respecto de los demás se denota una conducta de afectación a los mismos.
 - vi. Respecto a la vulneración al concurso de infracciones alegado, en el presente caso no existe triple identidad, pues el incumplimiento a la norma sociolaboral, está referido a la obligación del empleador de pagar las remuneraciones que corresponden conforme a ley a los intereses legales que, a su vez, protegen el derecho del trabajador a una contratación a plazo indeterminado; en cambio, el incumplimiento de la medida de requerimiento está basada en la obligación legal de cumplir lo ordenado por el personal inspectivo.
- 1.6** Con fecha 29 de octubre de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de La Libertad, el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 147-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, solicitando informe oral.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 200-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

1.7 La Intendencia Regional de La Libertad, admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorandum N° 681-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, recibido el 08 de noviembre de 2021, por el Tribunal de Fiscalización Laboral.

II. DE LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

2.1 Mediante el artículo 1 de la Ley N° 29981³, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, **SUNAFIL**), disponiéndose en el artículo 7 de la misma Ley, que, para el cumplimiento de sus fines, la SUNAFIL contará dentro de su estructura orgánica con un Tribunal de Fiscalización Laboral.

2.2 Asimismo, de conformidad con el artículo 15 de la Ley N° 29981⁴, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo⁵ (en adelante, **LGIT**), el artículo 15 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 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**

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

Artículo 1. Creación y finalidad

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

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

Artículo 15. Tribunal de Fiscalización Laboral

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

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

(...)"

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

Artículo 41.- Atribución de competencias sancionadoras

(...)

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

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

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



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

III. DEL RECURSO DE REVISIÓN

- 3.1** El artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley de N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, **TUO de la LPAG**) establece que frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede la contradicción en la vía administrativa mediante recursos impugnativos, identificándose dentro de éstos al recurso de revisión, entre otros. A diferencia de los otros recursos establecidos en dicha Ley, para su interposición, el legislador debe de otorgarle esta facultad al administrado mediante un ley o decreto legislativo específico, siéndole aplicable los términos generales para los recursos impugnativos, esto es, que el término de su interposición y el plazo para su resolución -en días hábiles- es de quince (15) y treinta (30) días respectivamente.
- 3.2** Así, el artículo 49 de la LGIT, modificada por el Decreto Legislativo N° 1499, define al recurso de revisión como un recurso administrativo del procedimiento administrativo sancionador con carácter excepcional, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos de que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral, estableciéndose en el artículo 55 del RGLIT, modificado por Decreto Supremo N° 016-2017-TR, que los requisitos de admisibilidad y procedencia se desarrollarían en el Reglamento del Tribunal.
- 3.3** El Reglamento del Tribunal establece que la finalidad del recurso de revisión es “la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral al caso concreto y la uniformidad de los pronunciamientos del Sistema. Se sustenta en la inaplicación, así como en la aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral, o en el apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal. El recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema que no son de competencia nacional, que sancionan las infracciones muy graves previstas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus normas modificatorias”⁸.
- 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.

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.”

⁸ Decreto Supremo N° 016-2017-TR.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 200-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

3.5 En esta línea argumentativa, 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 TAL S.A.

4.1 De la revisión de los actuados, se ha identificado que TAL S.A., presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 147-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, que confirmó la sanción impuesta de S/ 23,144.00 por la comisión de una (01) infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.5 del artículo 25 del RLGIT y una (01) infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del día siguiente hábil de la notificación de la citada resolución, el 13 de octubre de 2021.

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 TAL S.A.

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 29 de octubre de 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 147-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, señalando lo siguiente:

- i.** Se vulneró el principio del debido procedimiento. Se tiene que una de las principales garantías del debido procedimiento es la debida motivación, por lo que de esta manera esta proscrita la arbitrariedad por parte de la Administración, quien está obligada a argumentar y a motivar sus decisiones, a fin de que el administrado pueda tomar conocimiento de qué manera su comportamiento es calificado como una infracción.
- ii.** La Resolución de Intendencia infiere una supuesta desnaturalización del contrato sin realizar un análisis adecuado. Así, se precisó que los periodos de contratación se encontraban estrechamente ligados con la duración de la intermitencia, hecho que no fue analizado ni desvirtuado en ninguna parte del Acta de Infracción, Resolución de Sub Intendencia, ni en la misma resolución de Intendencia.
- iii.** Conforme al principio del debido procedimiento, la Administración debe respetar las reglas propias del derecho a la prueba que asiste a los administrados. Dicho principio tiene como una de sus manifestaciones a su vez, el principio de presunción de



inocencia, recogido en el TUO de la LPAG, bajo la denominación de presunción de licitud, proscribire que se sancione a una persona en tanto su responsabilidad sobre el hecho imputado no haya sido debidamente acreditada, más allá de toda duda razonable. Por lo que, la Administración Pública no solo debe encargarse de mostrar pruebas de la acusación, sino que tiene que encargarse de demostrar que esta es la única que explica los hechos probados del caso.

- iv.** Con respecto al Acta de Infracción, para que esta se extienda debe poseer como mínimo los hechos comprobados por el equipo inspector y que sean constitutivos de infracción. En el presente caso, el fundamento central del equipo inspector para determinar la desnaturalización del contrato de trabajo es porque no se habría acreditado los periodos de inactividad; sin embargo, en ninguna parte de su pronunciamiento desvirtúa los argumentos señalados por nuestra parte y que se refieren a la coincidencia entre el plazo de contrato y el de actividad que tendría el trabajador.
- v.** Se vulnera el debido procedimiento por la motivación aparente respecto a la obligatoriedad de cumplir con la medida inspectiva de requerimiento. Debido a que, en ninguna parte del procedimiento sancionador se ha logrado determinar de qué manera hemos incumplido con adoptar oportunamente las medidas indicadas por el Inspector de Trabajo, a través de la medida de requerimiento, más aún, cuando realizar lo peticionado no era acorde al principio de razonabilidad. Carece de lógica que la Intendencia pretenda señalar que incluso cuando los trabajadores remitieron sus cartas de renuncia de manera libre y voluntaria, nos hayamos encontrado obligados a presentar constancias de alta de dichos trabajadores solamente porque la medida de requerimiento ya había sido notificada.
- vi.** El requerimiento no sólo carece de razonabilidad, sino que, además, es un pedido físicamente imposible de cumplir. Ahora, ya en casos similares, el Tribunal de Fiscalización Laboral se ha pronunciado y ha manifestado que hacer un pedido que resulte imposible es una afectación al principio de razonabilidad.
- vii.** Se ha vulnerado el principio de razonabilidad, debido a que se propone multar por incumplir una medida inspectiva de requerimiento, la cual era imposible de realizar, porque se solicitaba el registro en planilla (alta) de trabajadores que ya no mantenían vínculo laboral con la empresa. Es así como evidenciamos que la infracción que se nos imputa se configura porque no habríamos cumplido con un pedido que resultaba imposible.
- viii.** El Tribunal de Fiscalización Laboral se ha pronunciado en la Resolución N° 370-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, resolviendo que cuando existen hechos consumados, como es el caso donde los trabajadores ya no laboran en la empresa, es válido y viable que el sujeto inspeccionado se resista al cumplimiento de lo dictaminado, más aún porque el requerimiento de la autoridad no sólo carecería de razonabilidad, sino que estaría trasgrediendo el principio de legalidad.
- ix.** Se vulnera el artículo 257 del TUO de la LPAG, “Eximentes de la responsabilidad administrativa antes de la notificación de la Imputación de Cargos y del Acta de Infracción”, en el sentido que, del total de trabajadores involucrados en la medida



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 200-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

inspectiva de requerimiento, 8 trabajadores dejaron de tener vínculo laboral antes del 22 de abril de 2021 (fecha de plazo límite otorgado en la medida inspectiva de requerimiento) y antes de la emisión de la Imputación de Cargos (14 de mayo de 2021); siendo que sólo a la persona que continuó laborando con nosotros, se procedió con realizar el registro de su alta – Modificación en el T-Registro.

- x. En ese entendido, el artículo 257 del TUO de la LPAG, tiene por objeto que las entidades que cuentan con facultades sancionadoras no apliquen de manera mecánica la determinación de responsabilidad administrativa, sino que se hace necesario que estas analicen a profundidad las particularidades que se presentan en cada caso en específico, lo cual debería derivar en eximir de responsabilidad a quien inicialmente pareciera haber incurrido en ella. En ese sentido, es importante que se tenga en consideración que hemos cumplido con presentar todos los documentos solicitados en la etapa inspectiva, que existieron trabajadores que renunciaron voluntariamente y de los cuales era materialmente imposible realizarles una modificación de contrato de trabajo.
- xi. Al amparo del numeral 3 del artículo 175 del TUO de la LPAG, y en ejercicio a nuestro derecho a la contradicción y a la defensa, solicitaron audiencia ante el Tribunal de Fiscalización Laboral, a fin de que se permita informar oralmente nuestros alegatos en el presente procedimiento.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Sobre el deber de colaboración a la labor inspectiva

6.1 La LGIT establece que “la función inspectiva, es entendida como la actividad que comprende el ejercicio de la vigilancia y exigencia del cumplimiento del ordenamiento sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo”⁹. De allí que el comportamiento del inspector comisionado se oriente al cumplimiento de las funciones establecidas en la LGIT y su Reglamento, tutelando el fin perseguido por dichas normas y debiendo adoptar medidas y acciones en el marco del principio de razonabilidad¹⁰.

⁹ LGIT, artículo 1.

¹⁰ TUO de la LPAG, Título Preliminar, “Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo 1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo: (...) 1.4. Principio de razonabilidad. - Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido.”

6.2 Por su parte, en el numeral 3.1 del artículo 5¹¹ y artículo 11¹² de la LGIT, establecen la facultad del inspector de trabajo, de requerir la información que considere necesaria para comprobar que las disposiciones legales se observan correctamente.

Sobre la medida inspectiva de requerimiento

6.3 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.

6.4 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).

6.5 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).

6.6 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.

¹¹LGIT, aprobada por Ley N° 28806, numeral 3.1 del artículo 5: En el desarrollo de las funciones de inspección, los inspectores de trabajo que estén debidamente acreditados, están investidos de autoridad y facultados para proceder a practicar cualquier diligencia de investigación, examen o prueba que considere necesario para comprobar que las disposiciones legales se observan correctamente y, en particular, para requerir información, solo o ante testigos, al sujeto inspeccionado o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales, así como a exigir la identificación, o razón de su presencia, de las personas que se encuentren en el centro de trabajo inspeccionado.

¹²LGIT, aprobada por Ley N° 28806, artículo 11: “Las actuaciones inspectivas de investigación se desarrollan mediante requerimiento de información por medio de sistemas de comunicación electrónica, visita de inspección a los centros y lugares de trabajo, mediante requerimiento de comparecencia del sujeto inspeccionado ante el inspector actuante para aportar documentación y/o efectuar las aclaraciones pertinentes o mediante comprobación de datos o antecedentes que obren en el Sector Público”. (El énfasis es añadido).



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 200-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 6.7** Entonces, de las actuaciones realizadas se evidencia que la inspectora comisionada emitió la medida inspectiva de requerimiento, de fecha 15 de abril de 2021¹³, con la finalidad de que la impugnante cumpla con: 1) Remitir las Constancias de Alta – Modificación del T-Registro (con Tipo de Contrato: A plazo indeterminado) de los nueve (09) trabajadores señalados en el cuadro; 2) Formato de la planilla electrónica debidamente actualizado, con las modificaciones de la planilla electrónica (Tipo de Contrato: A plazo indeterminado) debidamente modificado de los 09 trabajadores; 3) Registro de Control de Asistencia de los 09 trabajadores vigilante de los días 16, 17, 18, 19, 20, 21 de abril de 2021, con las formalidades de Ley. Además, la citada medida inspectiva de requerimiento fue debidamente notificada vía casilla electrónica a la impugnante con fecha 15 de abril de 2021, otorgándole un plazo de cuatro (04) días hábiles para dar cumplimiento de lo ordenado, es decir hasta el día 22 de abril de 2021 a las 12:00 horas. Asimismo, en aquella medida de requerimiento explícitamente se señaló que el incumplimiento al requerimiento constituirá infracción a la labor inspectiva, sancionable con multa.
- 6.8** Sin embargo, conforme a lo alegado por la impugnante tanto en la etapa inspectiva como sancionadora, no correspondía cumplir con la medida inspectiva de requerimiento, en tanto no existió desnaturalización de los contratos de trabajo a tiempo determinado respecto de los ocho (08) extrabajadores. Asimismo, los extrabajadores denunciantes habían presentado de manera libre y voluntaria su renuncia, por lo que considera se estaría vulnerado el principio de razonabilidad.
- 6.9** Al respecto, es preciso señalar que las actuaciones inspectivas de investigación se realizaron en estricto cumplimiento del principio de legalidad y razonabilidad, conforme a los hechos corroborados y expuestos por el inspector comisionado en el Acta de Infracción, a través de la cual se advierte el incumplimiento de normas sociolaborales, procediendo conforme a ley a otorgar un plazo para la subsanación de las conductas observadas, bajo apercibimiento de multa por infracción a la labor inspectiva en caso de incumplimiento, sin que se haya acreditado tal cumplimiento. En ese sentido, no existió la vulneración a tales principios referidos.
- 6.10** Ahora, conforme al Acta de Infracción, las actuaciones inspectivas de investigación han permitido constatar que los contratos de trabajo a plazo fijo bajo la modalidad de trabajo intermitente que fueron materia de investigación se encuentran desnaturalizados, al no acreditar la causa objetiva de contratación que generó que se efectuasen en dicha modalidad; así como, no se verificó que se haya consignado, de manera específica, la referida causa objetivo de contratación. Conforme a ello, a la fecha de emisión de la medida inspectiva de requerimiento, la impugnante tenía la certeza que la relación laboral con los nueve (09) trabajadores, correspondía a una de contrato de plazo indeterminado y no de carácter temporal. Por tanto, la obligación de dar cumplimiento a lo requerido por el personal inspectivo inició el 15 de abril de 2021, fecha en la que fue

¹³ Véase folio 179 a 187 del expediente inspectivo.



notificada la referida medida de requerimiento; por tanto, a la fecha de presentación de las cartas de renuncia (19 y 20 de abril de 2021), ya existía la obligación de cumplir la medida inspectiva de requerimiento, respecto de todos los trabajadores afectados, y no solo del señor Saldaña Silva Gregorio Erasmo.

6.11 En consecuencia, la inspeccionada, no cumplió con la medida inspectiva de requerimiento, configurándose así la infracción tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, según la cual es una infracción muy grave a la labor inspectiva “no cumplir oportunamente con el requerimiento de la adopción de medidas en orden al cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral”, conducta que califica como obstrucción a la labor inspectiva, pues no se trata solo de presentar la documentación solicitada por el inspector, sino que éste al realizar la verificación posterior constató que persistían los incumplimientos relacionados a las relaciones laborales en perjuicio de los nueve (09) trabajadores afectados.

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

Sobre la supuesta vulneración al debido procedimiento por la falta de motivación alegada por la impugnante

6.13 Conforme a lo establecido en el numeral 4 del artículo 3 del TUO de la LPAG, “El acto administrativo debe estar debidamente motivada en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico”, esta motivación que deberá ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a las anteriores justifican el acto adoptado, tal y como lo establece el artículo 6 del TUO de la LPAG. Asimismo, el contenido del acto administrativo mencionado, como requisito de validez, implica que aquel deba comprender todas las cuestiones de hecho y derecho planteadas por los administrados tal y como lo prescribe el numeral 5.4 del artículo 5 del TUO de la LPAG.

6.14 De la revisión del pronunciamiento de primera instancia que tomo como base los hechos plasmados en el Acta de Infracción, emitida en observancia de los requisitos establecidos en el artículo 46 de la LGIT, así como los descargos presentados por la impugnante y estando a contenido en la resolución materia de recurso, se ha podido determinar que se ha cumplido con quebrar el principio de presunción de inocencia de la impugnante, de la evaluación de los documentos presentados por la impugnante, y de la valoración de los medios probatorios aportados. Cabe señalar que, de la revisión de la resolución impugnada, se evidencia el desarrollo y fundamentación de todos los extremos contenidos en el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, en consideración a los medios probatorios y fundamentos presentados por la misma a lo largo del procedimiento inspectivo y en el procedimiento sancionador, así como las actuaciones realizadas por el inspector comisionado y por la autoridad de primera instancia. Por ende, no puede sostenerse que el presente procedimiento sancionador presente vicios que carecen de una debida motivación. Por lo expuesto, debe ser desestimado lo señalado en dicho extremo del recurso de revisión.

Sobre la desnaturalización de contratos sujetos a modalidad

6.15 En principio el funcionamiento y la actuación del Sistema de Inspección del Trabajo, así como de los servidores que lo integran, se rigen, entre otros principios ordenadores, por el de legalidad, con sometimiento pleno a la Constitución Política del Estado, las leyes, reglamentos y demás normas vigentes.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 200-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 6.16** En esa línea, la Inspección del Trabajo es el servicio público encargado de vigilar el cumplimiento de las normas sociolaborales y exigir las responsabilidades administrativas que procedan. En atención a ello, surge la necesidad de supervisar el cumplimiento de la legislación laboral, considerando que las normas establecidas para tal fin son de carácter obligatorio.
- 6.17** Para efectos de interpretar adecuadamente el artículo 72° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, se debe tener presente que para la validez de los contratos sujetos a modalidad, del contrato intermitente, entre otros; deberá necesariamente constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas, las cuales dependerán de la contratación sujeta a modalidad; además, de contener las demás condiciones de la relación laboral y las formalidades previstas en los artículos 72 y 73 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.
- 6.18** La desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad se ciñen en los siguientes supuestos: a) Si el trabajador continua laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido; b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación; c) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando; y d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley, en observancia de lo prescrito en el artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.
- 6.19** Ahora, de folios 145 a 162 del expediente inspectivo, obran los contratos de trabajo denominados "Contrato de Trabajo a Plazo Fijo bajo la Modalidad de Contrato Intermitente", suscritos entre las partes, del cual se advierte de la Cláusula Segunda: "EL EMPLEADOR requiere contratar, al amparo de los artículos 53 y 64 y siguientes de la LPCL, a una persona que se encargue de realizar actividades del proceso de cultivo. Tales actividades son discontinuas, teniendo en cuenta que su prestación efectiva se encuentra supeditada a la efectiva cosecha de la materia prima, las condiciones de la materia prima, la operatividad de las plantas industriales; demanda de los mercados, la influencia de factores climatológicos en la región, entre otros; aplicándose a la presente relación el régimen agrario dispuesto en la Ley N° 31110, Ley del Régimen Laboral Agrario y de incentivo para el Sector Agrario y Riego, Agroexportador y Agroindustrial". Sin embargo,

luego del análisis del documento remitido por el empleador, consistente en el Formato de Identificación del Cargo de Vigilante, en el cual la propia impugnante precisa que el Objetivo del Cargo del VIGILANTE es: Brindar un servicio directo de seguridad en los diferentes controles de accesos, siguiendo los procedimientos y funciones brindadas por el área de seguridad patrimonial. Además, el referido documento también indica que dentro de las funciones de los vigilantes se encuentra la función de “Custodiar los bienes y activos dentro de la empresa”, advirtiéndose con lo precisado que la causa objetiva de la contratación temporal no está correctamente determinada. En ese entendido, teniendo en cuenta que la labor de los ocho (08) trabajadores consignados en el punto 4.25 del Acta de Infracción es de “Vigilancia” y no de cultivo, se ha producido la desnaturalización de los contratos intermitentes. Asimismo, se ha verificado que los contratos de vigilancia, no cuentan con periodos de inactividad o interrupción dentro de su relación laboral, detalle característico y requisito legal imprescindible para la celebración de los contratos intermitentes.

- 6.20** Sobre la causa objetiva de este tipo de contratos, en el considerando 27 de la resolución de primera instancia, se ha señalado que se exige que el fundamento de la discontinuidad de las labores a realizarse en encuadre en su propia naturaleza, sin que sea posible que la discontinuidad tenga por sustento las decisiones del empleador. Es decir, que la configuración legal del contrato intermitente exige que la causa de la temporalidad sea intrínseca a la actividad a realizarse, más aún cuando la discontinuidad de las actividades, deriva de un factor externo, tal como la política específica implementada por el empleador. Asimismo, la resolución impugnada, en su considerando 9, precisa que en los contratos de trabajo sujetos a modalidad deben consignarse las causas objetivas determinantes de la contratación, entre otros, para los requisitos de validez; no obstante, al no estar determinado por Ley cuáles son las causas objetivas de contratación, éstas deben describirse con la finalidad de cumplir con la calidad de objetivas, y no encontrarse en incertidumbre o inseguridad por parte del trabajador o empleador.
- 6.21** Siendo así, por todas las consideraciones expuestas, se encuentra acreditado que el contrato de trabajo a plazo fijo bajo la modalidad de contrato intermitente antes mencionado, se encuentra desnaturalizado por el supuesto previsto en el inciso d) del artículo 77 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, respecto a la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.
- 6.22** En ese orden de ideas, considerando la presunción legal prevista en los artículos 16 y 47 de la LGIT, por el que los hechos constatados por los Inspectores de Trabajo que se formalicen en Actas de Infracción, observándose los requisitos que se establezcan, **se presumen ciertos y merecen fe**, sin perjuicio de las pruebas que en defensa de sus derechos e intereses puedan aportar los interesados; se aprecia que el inferior en grado ha motivado su decisión de sancionar a la impugnante por las infracciones que fueron imputadas en el Acta de Infracción, no sólo en base a las conclusiones arribadas por el personal inspectivo, sino evaluando nuevamente el material probatorio que se tuvo a la vista en la etapa de actuaciones inspectivas y los alegatos presentados, por lo que no puede acusarse que el pronunciamiento venido en alzada haya utilizado argumentos errados para determinar sanción, pudiendo contravenir el principio de legalidad. Por tanto, corresponde a esta Sala desestimar el recurso en este extremo.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 200-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Sobre la exigente de responsabilidad

6.23 La impugnante sostiene que se debe aplicar la exigente de responsabilidad. Sobre ello, se debe indicar que esta se encuentra prevista en el artículo 257 del TUO de la LPAG. Al respecto, este argumento debe ser desestimado, ya que no se configura alguna de las causales invocadas por el administrado, ni tampoco es aplicable a este caso el artículo 53 de la misma norma.

6.24 Que, conforme a lo argumentado, en la medida que sólo el trabajador Saldaña Silva Gregorio Erasmo continuó laborando en TAL S.A.; con fecha 22 de abril de 2021, procedieron a realizar la Modificación o Actualización de Datos del Trabajador (Formulario 1604-2), acreditando con la constancia de modificación del mencionado trabajador, el cumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento; sin embargo, ha quedado demostrado que la impugnante venía simulando una contratación laboral de plazo determinado, cuando en realidad se verificó que operaba desde el inicio de la relación laboral de los nueve (09) trabajadores afectados, un contrato de plazo indeterminado. En ese sentido, debía cumplir con la medida inspectiva de requerimiento en los términos adoptados por el inspector comisionado, no aplicando el exigente de responsabilidad para el caso en concreto.

6.25 Por tales razones, este extremo del recurso debe ser desestimado.

Sobre la solicitud de informe oral

6.26 Sobre el particular, el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG reconoce a los administrados el goce de los derechos y garantías del debido procedimiento administrativo, que comprende de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; **a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda**; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten¹⁴.

6.27 Al respecto, el Tribunal Constitucional Peruano en la sentencia recaída en el Expediente N° 00789-2018-PHC/TC, en el literal d) del fundamento 9 señala que:

¹⁴ Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS "Artículo IV.-Principios del procedimiento administrativo 1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo: (...) 1.2. Principio del debido procedimiento. - Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten.

“No resulta vulneratorio del derecho de defensa, la imposibilidad de realizar el informe oral, siempre que el interesado haya tenido la oportunidad de ejercer el derecho de defensa por escrito a través de un informe”.

6.28 Ahora bien, los informes orales se sujetan a las particularidades de cada expediente, esto es, “cuando corresponda”, sin que ello implique una denegatoria arbitraria, sino que se analice cuáles son los posibles efectos de la aplicación de la oralidad en el mismo, esto es, si pueden agilizar el procedimiento o facilitar el entendimiento del caso debido a su complejidad, entre otras razones. Así tenemos que, el Tribunal puede prescindir del informe oral, sin que ello constituya vulneración de derechos de los administrados, debido a que estos han podido presentar sus argumentos por escrito, así como todo documento u otro instrumento de prueba, que les haya permitido fundamentar sus actos y/o pronunciamientos.

6.29 Por consiguiente, esta Sala considera que cuenta con elementos suficientes para resolver el caso, pudiendo prescindir del Informe Oral, sin que ello constituya una vulneración de los derechos de los administrados, debido a que éstos han podido presentar sus argumentos por escrito, así como todo documento u otro instrumento de prueba, que les haya permitido fundamentar sus actos y/o pronunciamientos.

VII. INFORMACIÓN ADICIONAL

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

Ni	Materia	Conducta Infractora	Tipificación legal y clasificación	Multa impuesta
1	Relaciones Laborales	Por el incumplimiento de las disposiciones de la contratación a plazo indeterminado, desnaturalización.	Numeral 25.5 del artículo 25 del RLGIT aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR MUY GRAVE	S/ 11,572.00
2	Labor Inspectiva	Por el incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento.	Numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR MUY GRAVE	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,



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 200-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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 TAL S.A., en contra de la Resolución de Intendencia N° 147-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, de fecha 07 de octubre de 2021, emitida por la Intendencia Regional de La Libertad, dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 175-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

SEGUNDO.- CONFIRMAR la Resolución de Intendencia N° 147-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, en todos sus extremos.

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

CUARTO.- Notificar la presente resolución a TAL S.A. y a la Intendencia Regional de La Libertad, para sus efectos y fines pertinentes.

QUINTO.- Remitir los actuados a la Intendencia Regional de La Libertad.

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

Regístrese y comuníquese

Firmado digitalmente por:

LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS

Presidente

DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI

Vocal Titular

LUZ IMELDA PACHECO ZERGA

Vocal Titular

Vocal ponente: DESIRÉE ORSINI
