



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 119-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

**EXPEDIENTE SANCIONADOR** : 033-2021-PS-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIRE

**PROCEDENCIA** : INTENDENCIA REGIONAL DE CAJAMARCA

**IMPUGNANTE** : EMPRESA DE TRANSPORTES Y SERVICIOS  
GENERALES SAGITARIO SRL

**ACTO IMPUGNADO** : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 072-2021-  
SUNAFIL/IRE-CAJ

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

*Sumilla:* Se declara, **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por la EMPRESA DE TRANSPORTES Y SERVICIOS GENERALES SAGITARIO SRL en contra de la Resolución de Intendencia N° 072-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, de fecha 03 de junio de 2021

Lima, 07 de febrero de 2022

**VISTO:** El recurso de revisión interpuesto por la Empresa de Transportes y Servicios Generales Sagitario SRL (en adelante **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 072-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, de fecha 03 de junio 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° 1161-2020-SUNAFIL/IRE-CAJ se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, 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° 13-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de dos (02) infracciones graves en materia de relaciones laborales, una (01) infracción muy grave en materia de relaciones laborales y 01 (una) infracción muy grave a la labor inspectiva.

**1.2** Mediante Imputación de cargos N° 040-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ/SAI del 05 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 numeral 53.2 del artículo 53 del Reglamento de la Ley

<sup>1</sup> Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Remuneraciones, gratificaciones, incluye todas; bonificación, incluye todas; jornada, horario de trabajo y descanso remunerados, vacaciones, incluye todas; compensación por tiempo de servicios, incluye todas.



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° 072-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIAI, a través del cual determina la existencia de las conductas infractoras imputadas a la impugnante, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador. Por lo cual procedió a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución de la Intendencia Regional de Cajamarca, la cual mediante Resolución de Sub Intendencia N° 138-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIRE de fecha 09 de abril de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/ 36,960.00 por haber incurrido, en las siguientes infracciones:

- Una infracción GRAVE en materia de relaciones laborales, no acreditó el pago de las gratificaciones legales de julio 2020, al trabajador Víctor Eduardo Correa Sánchez, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/6,908.00.
- Una infracción GRAVE en materia de relaciones laborales, no acreditó el pago de la bonificación extraordinaria de julio 2020, al trabajador Víctor Eduardo Correa Sánchez, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/6,908.00.
- infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales, incumplimiento de disposiciones legales relativas a la remuneración vacacional del periodo 2017, 2018 y trunco 2019 y la indemnización vacacional por el periodo 2017 y 2018, a favor del trabajador Víctor Eduardo Correa Sánchez, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/11,572.00.
- Una infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento, de fecha 08 de enero de 2021, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/11,572.00.

**1.4** Con fecha 29 de abril de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 138-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIRE, argumentando lo siguiente:

- i. No se ha tomado en consideración, el escrito de fecha 15 de enero del 2021, denominado “presento medios probatorios” con el que adjuntó un cheque por la suma de S/984.21, para cubrir el monto de la gratificación, bonificación extraordinaria y vacaciones trunco, no habiéndolo puesto en conocimiento del trabajador Víctor Eduardo Correa Sánchez.
- ii. No se ha tomado en cuenta la carta N° 004-2018-ETSGSAGITARIO, de fecha 25 de enero del 2018, y su respuesta, de fecha 29 de enero del 2018, con la finalidad de verificar que el trabajador gozó de vacaciones del periodo 2017, del 01 al 15 de febrero del 2018.
- iii. No se ha tomado en consideración el registro de control de asistencia de enero a abril del 2020, con la finalidad de verificar que el trabajador gozó de vacaciones por todo



## *Tribunal de Fiscalización Laboral* *Primera Sala*

### **Resolución N° 119-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

el mes de enero del mismo año. Ni que en el recuadro donde aparece el nombre del trabajador, en el apartado Observaciones, fue el mismo trabajador quien escribió “Vacaciones”.

- iv. No se ha tomado en consideración que el trabajador fue quien solicitó la acumulación de las vacaciones del periodo 2018 y 2019 y que gozó de descanso efectivo. Sin embargo, no las gozó en su totalidad porque las vendió y la impugnante adquirió 15 días por cada periodo (2017, 2018, 2019). Acuerdo que se visualiza en las hojas donde se aprecia el cheque, en el que consta la firma y el documento de identidad del trabajador, además de la suscripción “vacaciones 2017”, “vacaciones 2018 (enero) y “vacaciones enero 2020”, conforme a ley, ya que la norma indica que debe constar por escrito.
- v. No se ha tomado en consideración el pedido efectuado, con fecha 15 de febrero del 2021, en el que se solicita oficiar a las entidades bancarias: Banco de Crédito del Perú y Scotiabank, con la finalidad de verificar quien cobró los cheques producto de la venta de vacaciones, y claro se verá que lo hizo el denunciante, de acuerdo a las facultades que tiene el inspector de trabajo, regulado en el artículo 5.3 de la ley N° 28806.
- vi. Se ha cumplido con acreditar el artículo 75 del TUO de la LPAG, por lo que, se solicitó mediante escrito del 16 de marzo del 2021, el corte del procedimiento, y al presente, adjunta la resolución que admite a trámite las pretensiones demandadas y la fecha de audiencia de conciliación; por lo que se debió dar por concluido el procedimiento.
- vii. Finalmente, argumenta que no ha obstruido la labor de inspección; por el contrario, ha venido contribuyendo a que se lleve a cabo un procedimiento válido, tal como se advierte de los pedidos primigenios, donde se alcanzó toda la información correspondiente.
- viii. Solicita al Despacho informar oralmente su posición en el presente procedimiento sancionador.

**1.5** Mediante Resolución de Intendencia N° 072-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, de fecha 03 de junio de 2021<sup>2</sup>, la Intendencia Regional de Cajamarca declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, confirmando la Resolución de Sub Intendencia N° 138-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIRE, por considerar los siguientes puntos:

---

<sup>2</sup> Notificada a la inspeccionada el 07 de junio de 2021.



- i. SUNAFIL no es el órgano competente para realizar la entrega del mencionado cheque, al trabajador afectado, siendo que la impugnante debió seguir con el trámite correspondiente, como por ejemplo la consignación judicial.
  - ii. De la lectura de la carta y la respuesta de la misma, se verifica que, tienen el carácter de informativa, respecto al periodo vacacional del periodo 2017, a favor del trabajador afectado.
  - iii. Respecto a que la impugnante pretende acreditar el goce vacacional del trabajador afectado por 31 días naturales, al haber consignado esta la palabra vacaciones, es de precisar que, dicha argumentación carece de razonabilidad; además, de que, de la revisión del mencionado registro, no se verifica que el trabajador haya consignado firma alguna y otro dato que acredite lo alegado por la impugnante.
  - iv. No se verifica que haya existido un acuerdo previo entre la impugnante y el trabajador afectado sobre reducción o fraccionamiento vacacional, de acuerdo a lo señalado en el artículo 19 del Decreto Legislativo N° 713, solo demuestra la comunicación de la impugnante a terceros sobre el periodo vacacional del trabajador.
  - v. La carga de la prueba respecto al pago de beneficios laborales se encuentra a cargo del empleador; asimismo, presenta una escrito en el cual supuestamente acreditaría que el trabajador afectado ha realizado el cobro de uno de los cheques de las entidades bancarias. Sin embargo, este Despacho no tiene manera de verificar que dichos montos corresponden a los conceptos materias de controversia.
  - vi. Si bien la impugnante puso en conocimiento, en la etapa sancionadora, la existencia de un proceso judicial, dicho proceso judicial no configura una cuestión litigiosa sobre determinadas relaciones de derecho privado que precisen ser esclarecidas previamente al pronunciamiento administrativo.
  - vii. En el presente caso, como resultado de las actuaciones inspectivas de investigación el inspector comisionado, al comprobar la existencia de infracciones, emitió la medida inspectiva de requerimiento, para lo cual otorgo un plazo razonable para que se subsane las infracciones detectadas. Sin embargo, vencido el plazo la impugnante no cumplió con la medida de requerimiento.
  - viii. Con fecha 26 de mayo del 2021 se efectuó el uso de la palabra virtual, solicitado por la impugnante.
- 1.6** Con fecha 28 de junio de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Cajamarca el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 072-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ.
- 1.7** La Intendencia Regional de Cajamarca admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorándum N° 308-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, recibido el 30 de junio de 2021 por el Tribunal de Fiscalización Laboral.
- 1.8** Mediante Resolución N° 187-2021-SUNAFIL/TFL – Primera Sala de fecha 12 de agosto de 2021, el Tribunal de Fiscalización Laboral, declaró por mayoría fundado en parte el recurso de revisión interpuesto por la impugnante, suspendiendo el procedimiento sancionador,



## *Tribunal de Fiscalización Laboral* *Primera Sala*

### **Resolución N° 119-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

ante la existencia de un proceso judicial, hasta que el órgano jurisdiccional resuelva el litigio, notificada el 17 de agosto de 2021 a la impugnante.

- 1.9** Mediante escrito de fecha 15 de diciembre de 2021, ingresado con hoja de ruta N° 191944-2021, la impugnante solicita la conclusión del procedimiento administrativo sancionador, aduciendo que en el expediente N° 00165-2021-0-0601-JR-LA-03, tramitado en el Tercer Juzgado Especializado de Trabajo de Cajamarca, se emitió la Sentencia N° 288-2021-L, resolviendo a su favor el proceso interpuesto contra el trabajador. Sostiene que esta resolución había adquirido la calidad de cosa juzgada.
- 1.10** Con Memorandum 756-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ de fecha 17 de diciembre de 2021, la Intendencia Regional de Cajamarca remitió dicho escrito, a su superior jerárquico, a fin de que continúe su trámite correspondiente, elevando los actuados a este tribunal.

## **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

---

<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."



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.

### 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** 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

---

<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° 119-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

competencia nacional, que sancionan las infracciones calificadas como muy graves en el RGLIT 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 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 LA EMPRESA DE TRANSPORTES Y SERVICIOS GENERALES SAGITARIO SRL**

- 4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que la EMPRESA DE TRANSPORTES Y SERVICIOS GENERALES SAGITARIO SRL presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 072-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, emitida por la Intendencia Regional de Cajamarca, en la cual se confirmó la sanción impuesta de S/ 36,960.00 por la comisión de, entre otras, dos (02) infracciones tipificadas como MUY GRAVES, previstas en el numeral 25.6 del artículo 25 y en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del día siguiente de la notificación de la citada resolución<sup>8</sup>.

- 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 EMPRESA DE TRANSPORTES Y SERVICIOS GENERALES SAGITARIO SRL.

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

- 5.1** Con fecha 28 de junio del 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 072-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, señalando los siguientes alegatos:

- Interpretación errónea del artículo 75 del TUO de la LPAG<sup>9</sup>

<sup>8</sup> Iniciándose el plazo el 08 de junio de 2021.

<sup>9</sup> Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

**“Artículo 75.- Conflicto con la función jurisdiccional**

75.1 Cuando, durante la tramitación de un procedimiento, la autoridad administrativa adquiere conocimiento que se está tramitando en sede jurisdiccional una cuestión litigiosa entre dos administrados sobre determinadas relaciones de derecho privado que precisen ser esclarecidas previamente al pronunciamiento administrativo, solicitará al órgano jurisdiccional comunicación sobre las actuaciones realizadas.



Precisa que, la resolución impugnada recoge un craso error al considerar que el proceso judicial N° 165-2021, que interpuso la impugnante ante el Tercer Juzgado Especializado de Cajamarca, no es una cuestión litigiosa para ser esclarecida por el órgano jurisdiccional previamente al pronunciamiento administrativo, porque las conductas nacen de un proceso de inspección laboral, hecho que no coincide con la voluntad normativa, en tanto no se puede confundir el proceso judicial con el proceso administrativo, en tanto son esferas distintas.

En ese sentido, señala que interpuso un proceso laboral con la finalidad de esclarecer el cumplimiento y pago de los beneficios sociales que se encuentran en discusión en el procedimiento administrativo, que fueron materia de sanción por vuestra institución, pese a que la comunicación realizada fue antes de la emisión de la decisión final en primera instancia, donde se solicitó la suspensión del procedimiento hasta que la causa sea resuelta por el órgano jurisdiccional y así poder tener seguridad en la decisión que pueda adoptar el órgano administrativo.

- Interpretación errónea del artículo 19 del Decreto Legislativo N° 713<sup>10</sup>

La resolución impugnada señala que no se ha probado con documento escrito o acuerdo previo la reducción del descanso vacacional de los periodos 2017, 2018 y 2019; por lo que, las copias de cheques y sus anotaciones no revisten valor.

Considera que ha existido una interpretación errónea del precepto normativo, porque si bien a lo largo del procedimiento no se tiene documento alguno expreso de la reducción de vacaciones, la norma mencionada no identifica la forma de la escritura, por tanto, la forma no puede ser impedimento para no considerarlo como tal. En ese sentido, el documento tiene en su contenido: copia del cheque (monto cobrado), voluntad del trabajador (firma) y el acuerdo (descripción del periodo vacacional), que se encuentra de acuerdo a lo prescrito en el artículo 19 del Decreto Legislativo N° 713

- Inaplicación del artículo 10 inciso a) del Decreto Legislativo N° 713<sup>11</sup>

Señala que el trabajador Víctor Eduardo Correa Sánchez, dejó de laborar el 17 de marzo del 2020, producto de la pandemia y luego por acuerdo entre las partes, durante mayo y junio del 2020, de acuerdo a una licencia sin goce de haber, para luego abandonar el cargo y pasar a no ejecutar prestación laboral hasta el 20 de octubre del 2020. Prueba de ellos son las cartas notariales cursadas para que retorne a prestar sus

---

75.2 Recibida la comunicación, y sólo si estima que existe estricta identidad de sujetos, hechos y fundamentos, la autoridad competente para la resolución del procedimiento podrá determinar su inhibición hasta que el órgano jurisdiccional resuelva el litigio. (...)"

<sup>10</sup> Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, Decreto Legislativo N° 713

**"Artículo 19.-** El descanso vacacional puede reducirse de treinta a quince días calendario con la respectiva compensación de quince días de remuneración. El acuerdo de reducción es por escrito.

La reducción solo puede imputarse al período vacacional que puede gozarse de forma fraccionada en periodos inclusive inferiores a siete días calendario."

<sup>11</sup> **"Artículo 10.-** El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios.

Dicho derecho está condicionado, además, al cumplimiento del récord que se señala a continuación:

a) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días en dicho período."





## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 119-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

servicios y las de preaviso de despido por la causal establecida en el artículo 25 numeral h) del decreto supremo N° 003-97-TR. Por lo que, al no haber realizado trabajo efectivo no tuvo el derecho de recibir monto alguno por la totalidad de las vacaciones truncas computadas desde el 01.01.2020 al 20.10.2020.

- **Aplicación indebida del artículo 23 del Decreto Legislativo N° 713<sup>12</sup>**

Señala que tal como se ha explicado, las vacaciones se redujeron de 30 a 15 días, por haber existido un acuerdo entre empleador y trabajador. En ese sentido, se le otorgó vacaciones por el año 2017 tal como se evidencia de la carta N° 004-2018-ETSGSAGITARIO, de fecha 25 de enero del 2018, remitida a los contadores de la empresa, donde se indica que el trabajador Víctor Eduardo Correa Sánchez saldrá de vacaciones del 01.02.2018 al 15.02.2018. Por lo que su goce vacacional se ha dado de forma efectiva al año posterior de haber prestado labores. Asimismo, para el año 2018 y 2019, hizo uso de su descanso vacacional, durante todo el mes de enero del 2020, tal hecho se encuentra reflejado en el cuaderno de asistencia, donde se aprecia que con su puño y letra suscribió que se encontraba de vacaciones. Por lo que, al haber cumplido con su obligación de goce efectivo y pago de remuneración vacacional, ha habido una aplicación indebida del artículo 23 del Decreto Legislativo N° 713.

- **Inaplicación del artículo 6 de la Ley N° 27735<sup>13</sup>**

De acuerdo a lo señalado precedentemente, se tiene que el trabajador no laboró por los meses de mayo y junio del 2021, de forma voluntaria, de acuerdo a licencia sin goce de haber que suscribió. Asimismo, no prestó servicios desde julio hasta octubre del 2021; por lo que no le corresponde dicho derecho de forma íntegra, si no solo por el

---

<sup>12</sup> “**Artículo 23.-** Los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente:

a) Una remuneración por el trabajo realizado;

b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y,

c) Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo.

El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago.”

<sup>13</sup> Ley N° 27735, Ley que Regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad

**“Artículo 6.- Requisitos para percibir el derecho**

Para tener derecho a la gratificación es requisito que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad en que corresponda percibir el beneficio o estar en uso del descanso vacacional, de licencia con goce de remuneraciones percibiendo subsidios de la seguridad social o por accidentes de trabajo, salvo lo previsto en artículo siguiente.

En caso que el trabajador cuente con menos de seis meses, percibirá la gratificación en forma proporcional a los meses laborados, debiendo abonarse conforme al Artículo 5 de la presente Ley.”



proporcional del cálculo, debido a que no hubo una prestación de servicios efectiva; más aún, si opto por retirarse de forma voluntaria, por lo que se le inició procedimiento de despido fundado en el artículo 25 literal h) del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

- Inaplicación del artículo 2.2 de la Ley N° 28806 (Principio de primacía de la realidad)

En aplicación del principio de primacía de la realidad, se debe tener en cuenta, que si bien se puede advertir alguna incoherencia en los medios probatorios presentados, para acreditar el goce efectivo de vacaciones y el pago de la remuneración convencional de los periodos 2017, 2018 y 2019 a favor del trabajador Víctor Eduardo Correa Sánchez, se debe tener en cuenta que la impugnante ha dado las vacaciones durante los periodos antes indicados, de acuerdo al siguiente detalle: 2017 (febrero 2018), 2018 y 2019 (enero del 2020), quedando únicamente el periodo trunco 2020, que ha sido calculado en base al periodo efectivamente laborado.

- Inaplicación del artículo 1.2 del TUO de la LPAG (Principio del debido procedimiento)

No ha habido valoración de medios probatorios, tales como: Carta N° 004-2018 del 25 de enero del 2019 y el informe del 29 de enero del 2018, por el cual se acredita que el trabajador Víctor Eduardo Correa Sánchez, hizo uso de su descanso vacacional por un lapso de 15 días.

Asimismo, señala que se le sanciona por no haber cumplido con remitir toda la información requerida. Sin embargo, presentó la totalidad de la información para cumplir y satisfacer lo requerido.

Se presentó un cheque con el monto de S/984.21, para que pueda ser entregado por el órgano administrativo al trabajador Víctor Eduardo Correa Sánchez, asumiendo la posición de que no cuenta con la potestad de entregar cheques, sin sustentar dicha información en norma legal alguna.

**5.2** Mediante Resolución N° 187-2021-SUNAFIL/TFL- Primera Sala de fecha 12 de agosto de 2021, el Tribunal de Fiscalización Laboral, declaró por mayoría fundado en parte el recurso de revisión interpuesto por la impugnante, suspendiendo el procedimiento sancionador, ante la existencia de un proceso judicial, hasta que el órgano jurisdiccional resuelva el litigio<sup>14</sup>, por considerar que:

- i) El art. 75 del TUO de la LPAG, referido al conflicto con la función jurisdiccional, establece que la “autoridad administrativa debe inhibirse de un caso que requiere de un pronunciamiento previo por parte de la autoridad judicial, siendo necesario para ello la concurrencia de los siguientes elementos: a) Que exista una cuestión contenciosa entre dos administrados tramitada en sede judicial, b) Que la cuestión contenciosa verse sobre relaciones de derecho privado, y, c) Que exista sujetos, hechos y fundamentos”.

---

<sup>14</sup> La sentencia contiene el voto en discordia del vocal Luis Erwin Mendoza Legoas, quien opina debe declararse infundado el extremo del recurso que arguye que, por haber un caso judicial en trámite debiera extinguirse el procedimiento sancionador o suspender su tramitación. No existiendo relación de condicionalidad entre los pronunciamientos esperables en ambas vías, salvo que una orden judicial, motivadamente, así lo determine.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral* *Primera Sala*

### **Resolución N° 119-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

- ii) En ese expediente el objeto contencioso, que se trata en sede judicial, coincide con el del procedimiento administrativo sancionador; la cuestión contenciosa versa sobre relaciones de derecho privado, porque se origina en un contrato de derecho privado; y, finalmente, existe identidad de sujetos, hechos y fundamentos, tanto en el proceso judicial como en el procedimiento administrativo sancionador, cumpliéndose con los requisitos establecidos en el art. 75 del TUO de la LPAG.

**5.3** Posteriormente, con fecha 15 de diciembre de 2021, la impugnante presentó un escrito con registro N° 191944-2021 ante la Intendencia Regional de Cajamarca, solicitando la conclusión del procedimiento administrativo sancionador, por haber adquirido calidad de cosa juzgada el proceso judicial por el cual demandó a su trabajador.

**5.4** Con Memorándum 756-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ de fecha 17 de diciembre de 2021, la Intendencia Regional de Cajamarca remitió dicho escrito, a su superior jerárquico, a fin de que continúe su trámite correspondiente, elevando los actuados a este tribunal.

**5.5** La impugnante fundamenta su escrito en los siguientes términos:

- Interpuso demanda contra su trabajador, con fecha 12/03/2021, para acreditar que ha existido el pago y goce de los beneficios sociales.
- En el expediente N° 00165-2021-0-0601-JR-LA-03, tramitado en el Tercer Juzgado Especializado de Trabajo de Cajamarca, se emitió la Sentencia N° 288-2021-L, de fecha 19/10/2021, donde a través de la Resolución Número Cuatro, se dispone: declarar fundada en parte la demanda interpuesta por la Empresa de Transportes y Servicios Generales Sagitario SRL, contra el señor Víctor Eduardo Correa Sánchez, en consecuencia: A) Téngase por cancelado el pago de los beneficios sociales, consistente en vacaciones del periodo 2017, 2018 y 2019, B) Infundada, la pretensión de consignación de la suma de S/ 984.213. Asimismo, Fundado en parte el pago de gratificaciones de julio 2020, bonificación extraordinaria de julio de 2020 y vacaciones del 2020 (periodo trunco), subsistiendo un adeudo de S/ 238.87 que deberá hacer efectivo la Empresa de Transportes y Servicios Generales Sagitario SRL, a favor del demandado. C) Ordenó, que el demandado, señor Víctor Eduardo Correa Sánchez, devuelva a la empresa, la suma de S/. 1,500.00, por concepto de adelanto de remuneración, emitido mediante Cheque Scotiabank N° 47513484.
- La impugnante, ha procedido a cancelar el monto de S/ 238.87, tal como lo acredita con el escrito de fecha 9/11/2021, anexando el depósito judicial N° 2021076104464 de la misma fecha.
- Al haber adquirido calidad de cosa juzgada el proceso judicial que dispuso el cumplimiento de beneficios sociales al trabajador, por los cuales les había denunciado el



trabajador en sede administrativa, el mismo carece de objeto por haber declarado el órgano jurisdiccional que no existe deuda, por lo que el expediente administrativo debe archivarse.

- Luego con la Resolución Número Cinco, el juez declara consentida la sentencia y dispone que se ha cancelado la totalidad de la deuda, por lo que su representada no adeuda monto alguno; por el contrario, el trabajador adeuda montos por adelanto de remuneraciones.
- La impugnante anexa las resoluciones Número Cuatro y Cinco del Tercer Juzgado Especializado de Trabajo de Cajamarca.

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

### **De la conclusión del proceso judicial iniciado por la impugnante y sus efectos en el procedimiento administrativo sancionador**

- 6.1** Mediante Resolución N° 187-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala del 12 de agosto de 2021, esta Sala resolvió suspender, por mayoría, el procedimiento sancionador en etapa de revisión al tomar conocimiento de la existencia de un proceso judicial entre la impugnante y el trabajador Víctor Eduardo Correa Sánchez, en el cual se analizaban materias vinculadas con las conductas sancionadas en el presente procedimiento. Así, en estricta aplicación del artículo 75 del TUO de la LPAG, se dispuso su suspensión.
- 6.2** Posteriormente, mediante Sentencia de Vista N° 288-2021-L, contenida en la Resolución Número Cuatro de fecha 19 de octubre de 2021, emitida por el Tercer Juzgado Especializado Laboral de Cajamarca, recaída en el Exp. N° 00165-2021-0-0601-JR-LA-03, en los seguidos por la Empresa de Transportes y Servicios Generales Sagitario SRL contra el trabajador Víctor Eduardo Correa Sánchez, que se encuentra en el expediente, la autoridad judicial declaró:
  - a)** Fundada en parte la demanda interpuesta por el apoderado de la Empresa de Transportes y Servicios Generales Sagitario SRL contra el señor Víctor Eduardo Cabrera Sánchez. En consecuencia, tener por cancelado el pago de los beneficios sociales al demandado, consistente en vacaciones del periodo 2017, 2018 y 2019.
  - b)** Infundada, la pretensión de consignación de la suma de S/ 984,21. A la vez, declaró fundado en parte el pago de los conceptos de: gratificación de julio 2020, bonificación extraordinaria de julio del 2020 y vacaciones del 2020 (periodo trunco), subsistiendo un adeudo de S/ 238,87, que la Empresa de Transportes y Servicios Generales Sagitario SRL deberá hacer efectivo a favor del demandado.
  - c)** Que el demandado, señor Víctor Eduardo Cabrera Sánchez, devuelva a la empresa de Transportes y Servicios Generales Sagitario SRL, la suma de S/ 1,500.00, por concepto de adelanto de remuneración a su favor, emitido mediante Cheque Scotiabank N° 47513484
  - d)** Fijó los costos procesales en el monto de S/ 1,000.00 más el 5% de dicho monto (S/ 50.00) a favor del Ilustre Colegio de Abogados de Cajamarca, sin costas procesales ni multas.
  - e)** Consentida o ejecutoriada que sea la sentencia, ordenó que se le dé cumplimiento y en su oportunidad se ARCHIVE en el modo y forma de ley.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral* *Primera Sala*

### **Resolución N° 119-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

**6.3** Por su parte, en la Resolución Número Cinco, de fecha 02 de diciembre de 2021, emitida por el Tercer Juzgado Especializado Laboral de Cajamarca, recaída en Exp. N° 00165-2021-0-0601-JR-LA-03, en los seguidos por la Empresa de Transportes y Servicios Generales Sagitario SRL contra el trabajador Víctor Eduardo Correa Sánchez, se resolvió:

- a) Corregir la parte resolutive de la sentencia N° 288-2021-L, contenida en la resolución número CUATRO de fecha 19 de octubre de 2021, en el extremo que se consignó como parte demandada a Víctor Eduardo Cabrera Sánchez; siendo lo correcto VÍCTOR EDUARDO CORREA SÁNCHEZ; manteniéndose lo demás que contiene.
- b) Declarar consentida la sentencia N° 288-2021-L, contenida en la resolución número CUATRO de fecha 19 de octubre de 2021, que declara fundada en parte la demanda interpuesta por el apoderado de la Empresa de Transportes y Servicios Generales Sagitario SRL, contra el señor Víctor Eduardo Correa Sánchez, con lo demás que contiene.
- c) Tener por cancelada la deuda señalada en la resolución número CUATRO, de fecha 19 de octubre de 2021, la cual contiene la sentencia N° 288-2021-L, en mérito al depósito judicial N° 2021076104464, por el monto de S/ 264.00 (doscientos sesenta y cuatro con 00/100 soles) realizado por la demandante.
- d) Requerir al demandado, señor Víctor Eduardo Correa Sánchez, para que devuelva a la Empresa de Transportes y Servicios Generales Sagitario SRL, la suma de S/1,500.00 (un mil quinientos con 00/100 soles), entregados por concepto de adelanto de remuneración a su favor, emitido mediante Cheque Scotiabank N° 47513484; más el pago de los costos procesales en el monto de S/ 1,000.00 más el 5% de dicho monto (S/ 50.00) a favor del Ilustre Colegio de Abogados de Cajamarca, conforme lo ordenado en la sentencia N° 288-2021-L, dentro del plazo de cinco días, bajo apercibimiento de iniciarse la ejecución forzada en caso de incumplimiento.
- e) Poner en conocimiento de la parte demandada el depósito judicial N° 20221076104464, por el monto de S/ 264.00 (doscientos sesenta y cuatro con 00/100 soles), para que proceda conforme a ley.

**6.4** En tanto ya se ha emitido un pronunciamiento en esta vía, a través de la Sentencia de Vista N° 288-2021-L contenida en la Resolución Número Cuatro de fecha 19 de octubre de 2021, emitida por el Tercer Juzgado Especializado Laboral de Cajamarca; y se ha emitido la Resolución Número Cinco, de fecha 02 de diciembre de 2021 por el mismo órgano jurisdiccional, declarando consentida la referida Resolución Número Cuatro, esta Sala identifica que ya no subsisten las condiciones que motivaron la suspensión del presente procedimiento administrativo sancionador, por lo que corresponde avocarse al



conocimiento del recurso de revisión, dejando sin efecto lo resuelto en la Resolución N° 187-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala.

- 6.5 Es importante señalar que el numeral 254.1 del artículo 254 del TUO de la LPAG establece que: *“Para el ejercicio de la potestad sancionadora se requiere obligatoriamente haber seguido el procedimiento legal o reglamentariamente establecido caracterizado por: (...) 2. Considerar que los hechos probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a las entidades en sus procedimientos sancionadores.”*. Por esta razón, el análisis de los alegatos se efectuará a la luz de lo resuelto en la vía judicial y de acuerdo con los actuados del presente expediente sancionador.

**Respecto de la infracción tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, relativas a la remuneración vacacional del periodo 2017, 2018 y trunco 2019 y la indemnización vacacional por el periodo 2017 y 2018**

- 6.6 Tal y como se señala en el punto 1.5 de la presente resolución, la Intendencia Regional de Cajamarca, a través de la Resolución de Intendencia N° 072-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ desestimó los alegatos de la impugnante referidos al pago de quince (15) días por cada período (2017, 2018 y 2019), considerando que la emisión de los cheques girados a favor del trabajador Víctor Eduardo Correa Sánchez no acreditaban el cumplimiento de dichas obligaciones por carecer de la firma del mismo.
- 6.7 Sobre el particular, mediante Resolución de Superintendencia N° 016-2020-SUNAFIL del 17 de enero de 2020, el Comité de Criterios, creado mediante Resolución de Superintendencia N° 061-2019-SUNAFIL dispuso como uno de los criterios aplicables al Sistema de Inspección de Trabajo el siguiente criterio:

TEMA	CRITERIO
Tema N° 1: Acreditación del pago de las obligaciones laborales económicas.	El pago de las obligaciones laborales económicas se acredita con cualquier medio probatorio, sin perjuicio que el empleador demuestre, asimismo, el cumplimiento de las obligaciones laborales accesorias, sea a través de medios físicos o informáticos.

- 6.8 Este contexto es reconocido en las resoluciones judiciales antes referidas, en donde se identifica que el empleador había cumplido con pagar la remuneración vacacional de 2017 y 2018 y el récord trunco 2019, así como la indemnización vacacional por los años 2017 y 2018 en fechas previas a la notificación de la imputación de cargos.
- 6.9 En ese sentido, de la revisión del expediente inspectivo, la impugnante presentó un escrito de fecha 15 de enero de 2021 denominado: *“Presento medios probatorios”*<sup>15</sup>, donde adjuntó, entre otros, los siguientes cheques:
- Cheque N° 190 – BCP – 18-01-2018 - S/ 850.00 – Concepto Vacaciones 2017, con firma y DNI del trabajador, obrante a fojas 228.
  - Cheque N° 44733083 - Scotiabank – 26-12-2018 – S/ 1000.000 - Concepto Vacaciones 2018, con firma y DNI del trabajador, obrante a fojas 229.
  - Cheque N° 443 – BCP – 04-01-2020 – S/ 1000.00 – Concepto Vacaciones 2019, con firma y DNI del trabajador, obrante a fojas 230.
  - Cheque N° 489612445- Scotiabank – 15-01-2021 – S/ 984.21 – Concepto Gratificaciones y bonificaciones y vacaciones 2020 - Periodo Trunco - Enero – abril 2020, obrante a fojas 311.

<sup>15</sup> Obrante a fojas 211 del expediente inspectivo



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 119-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

- 6.10** La impugnante a fin de corroborar que dichos cheques han sido cobrados por el trabajador, solicito a las entidades bancarias a través de correos electrónicos que le informen si el trabajador cobro los cheques, respondiendo tanto el BCP como el Scotiabank, con fecha 22 de junio de 2021, que efectivamente ha sido cobrados por el señor Víctor Eduardo Correa Sánchez.
- 6.11** Siendo así, la impugnante ha acreditado el pago de las vacaciones de los citados periodos, cabe resaltar que dichos medios probatorios también han sido presentados a través de su descargos a la Imputación de Cargos, no habiendo sido valorados en el Acta de Infracción, conforme al numeral 4.9 del acápite IV de los Hechos Constatados, tampoco han sido valorados en la resolución apelada al señalar en el considerando 42 lo siguiente: “al no existir medio probatorio que desvirtué lo constatado por el inspector comisionado, los argumentos esbozados en el escrito de descargos no desvirtúan las infracciones en las que ha incurrido la inspeccionada”, ratificando el análisis realizado por la autoridad instructora, asimismo, en la resolución impugnada en el considerando 13 señala: “de acuerdo a lo verificado durante las actuaciones inspectivas y en el presente procedimiento sancionador, se debe precisar que los argumentos esgrimidos por la inspeccionada y la documentación ofrecida, no han podido desvirtuar las conductas infractoras imputadas”
- 6.12** Estando así lo resuelto en la vía judicial, corresponde revocar lo resuelto en la resolución apelada y declarar sin lugar la multa impuesta a la inspeccionada, respecto del incumplimiento de la infracción prevista en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT.

#### **Respecto de la medida inspectiva de requerimiento de fecha 08 de enero de 2021**

- 6.13** 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.
- 6.14** 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”. (el énfasis es añadido)

**6.15** 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”. (el énfasis es añadido)

**6.16** 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.

**6.17** En tal sentido, de las actuaciones realizadas se evidencia que el inspector comisionado emitió una medida de requerimiento el 8 de enero de 2021, por considerar que se habían vulnerado las disposiciones vigentes por parte de la inspeccionada y le solicitó la documentación que acreditase el cumplimiento de sus obligaciones en materia sociolaboral, otorgándole un plazo de 05 días hábiles, con la advertencia de que el incumplimiento de requerimiento constituirá una infracción a la labor inspectiva, sancionable con multa.

**6.18** Sin embargo, de la revisión de los actuados, así como a lo señalado en los puntos precedentes, se ha identificado que a la fecha de emisión de la medida inspectiva de requerimiento, por lo menos una de las conductas contenidas dentro de la medida inspectiva de requerimiento ya había sido cumplida por la impugnante. Por el contrario, la autoridad inspectiva no consideró los alcances del criterio contenido en la Resolución de Superintendencia N° 016-2020-SUNAFIL antes referida, bajo cuya interpretación, esta obligación ya se encontraba debidamente satisfecha y, por el contrario, no debía ser identificada como una infracción, presupuesto previo para la emisión de una medida de requerimiento.

**6.19** A este hecho se debe de sumar lo resuelto en la vía judicial respecto del estado de las otras conductas identificadas por el inspector de trabajo, las cuales fueron analizadas en la vía judicial y se desestimó la antijuridicidad de las mismas.

**6.20** Por ello, corresponde dejar sin efecto la sanción impuesta derivada del incumplimiento de la medida de requerimiento de fecha 08 de enero de 2021.

#### **Respecto a la presunta vulneración al debido procedimiento invocado por la impugnante**

**6.21** El numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG precisa lo siguiente:

“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.**





## *Tribunal de Fiscalización Laboral* *Primera Sala*

### **Resolución N° 119-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal es aplicable solo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo” (énfasis añadido).

- 6.22** El Tribunal Constitucional -máximo intérprete de la Constitución- se ha pronunciado en numerosas oportunidades en relación con el derecho al debido procedimiento, estableciendo una reiterada y uniforme jurisprudencia al respecto, como lo recuerda la Sentencia recaída en el Expediente N° 04289-2004-AA:

“2. El Tribunal Constitucional estima oportuno recordar, conforme lo ha manifestado en reiterada y uniforme jurisprudencia, que el debido proceso, como principio constitucional, está concebido como **el cumplimiento de todas las garantías y normas de orden público que deben aplicarse a todos los casos y procedimientos, incluidos los administrativos, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado que pueda afectarlos.** Vale decir que cualquier actuación u omisión de los órganos estatales dentro de un proceso, sea este administrativo -como en el caso de autos- o jurisdiccional, debe respetar el debido proceso legal” (énfasis añadido).

- 6.23** En el mismo sentido, el Tribunal Constitucional, en el Fundamento Jurídico 5 de la Sentencia recaída en el Expediente N° 02098-2010-AA señaló que no sólo existe base Constitucional o jurisprudencial para la configuración y desarrollo del derecho al debido procedimiento, sino que existe sustento Convencional, a saber:

“Tal como ya lo tiene expresado este Tribunal en uniforme y reiterada jurisprudencia, **el derecho al debido proceso tiene un ámbito de proyección sobre cualquier tipo de proceso o procedimiento, sea éste judicial, administrativo o entre particulares.** Así, se ha establecido que el derecho reconocido en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución no sólo tiene un espacio de aplicación en el ámbito "judicial", sino también en el ámbito administrativo" y, en general, **como la Corte Interamericana de Derechos Humanos lo ha sostenido, puede también extenderse a "cualquier órgano del Estado que ejerza funciones de carácter materialmente jurisdiccional, (el que) tiene la obligación de adoptar resoluciones apegadas a las garantías del debido proceso legal, en los términos del artículo 8° de la Convención Americana".** (Caso Tribunal Constitucional del Perú, párrafo 71). De igual modo la Corte Interamericana sostiene –en doctrina que ha hecho suya este Colegiado en la sentencia correspondiente al Exp. N° 2050-2002-AA/TC– que "si bien el artículo 8° de la Convención Americana se titula "Garantías Judiciales", **su aplicación no se limita a los recursos judiciales en sentido estricto, sino al conjunto de requisitos que deben observarse en las instancias procesales, a efectos de que las personas puedan defenderse adecuadamente ante cualquier tipo de acto emanado del Estado que pueda afectar sus derechos"** (fundamento 69) (énfasis añadido).

- 6.24** En ese sentido, el apartamiento inmotivado o injustificado de un criterio emitido por el Comité de Criterios, o de un precedente vinculante de este Tribunal pueden constituir un supuesto de vulneración al debido procedimiento, lo cual no ocurre en el presente caso, toda vez que las instancias previas valoraron -en términos distintos– los actuados presentados por la impugnante.



6.25 Por ello, no se evidencia la vulneración del debido procedimiento invocado por la impugnante en el caso materia de autos.

## 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	Tipo legal y Calificación	Multa Impuesta
1	Relaciones Laborales	No acreditar el pago de las gratificaciones legales de julio 2020	Numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT <b>GRAVE</b>	S/ 6,908.00
2	Relaciones Laborales	No acreditar el pago de la bonificación extraordinaria de julio 2020	Numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT <b>GRAVE</b>	S/ 6,908.00

### 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.- DÉJESE SIN EFECTO**, la suspensión del procedimiento administrativo sancionador dispuesta mediante Resolución N° 187-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala del 12 de agosto de 2021, por los fundamentos expuestos en los considerandos 6.11 al 6.12 de la presente resolución.

**SEGUNDO.- Declarar, FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por la EMPRESA DE TRANSPORTES Y SERVICIOS GENERALES SAGITARIO SRL, en contra de la Resolución de Intendencia N° 072-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, de fecha 03 de junio de 2021, emitida por la Intendencia Regional de Cajamarca, dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente N° 033-2021-PS/SUNAFIL/IRE-CAJ/SIRE, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

**TERCERO.- REVOCAR EN PARTE** la Resolución de Intendencia N° 072-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, en los extremos referentes a la infracción en materia de relaciones laborales tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, y la infracción a la labor inspectiva tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46, dejando sin efecto las multas impuesta por estas infracciones.

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



## *Tribunal de Fiscalización Laboral* *Primera Sala*

### **Resolución N° 119-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

**QUINTO.-** Notificar la presente resolución a la EMPRESA DE TRANSPORTES Y SERVICIOS GENERALES SAGITARIO SRL y a la Intendencia Regional de Cajamarca, para sus efectos y fines pertinentes.

**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:

**DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI**

Vocal Titular

**LUZ IMELDA PACHECO ZERGA**

Vocal Titular

**Vocal ponente: LUZ PACHECO**

### **VOTO EN SINGULAR DEL VOCAL LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS**

Con el debido respeto por la opinión de mis colegas vocales, discrepo de la posición mayoritaria con la que se ha resuelto el recurso de revisión interpuesto por la impugnante en los siguientes términos:

- 1) Considerando que la vía administrativa del Sistema de Inspección del Trabajo y la jurisdiccional obedecen a funciones distinguibles del poder público, que hacen improbable al avocamiento y no configura forma alguna de interferencia con la función jurisdiccional (supuestos vedados por la Constitución), no debió de suspenderse el presente procedimiento administrativo sancionador a través de la Resolución N° 187-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala del 12 de agosto de 2021.
- 2) En aquella oportunidad, por mayoría, al conocerse de un proceso judicial llevado por la impugnante en contra del señor Correa Sánchez se resolvió aguardar a la resolución judicial que ostente calidad de cosa juzgada, criterio que juzgo equivocado pues sitúa a la inspección del trabajo como una consecuencia ejecutoria de lo que resuelva el Juez de Trabajo, situación distinta a lo previsto en el ordenamiento jurídico. No existe una relación de condicionalidad entre los pronunciamientos esperables en ambas vías, salvo que una orden judicial, motivadamente, así lo determine. Tal estándar de motivación es relevante para que la autoridad administrativa evalúe su propia competencia, para así proceder, considerando debidamente lo expuesto el órgano jurisdiccional.



- 3) Las razones de mi posición han sido desarrolladas en extenso en los votos en discordia contenidos en las Resoluciones N° 071-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala y N° 144-2021-SUNAFIL/TLF-Primera Sala, del 08 y 27 de julio de 2021 respectivamente.
- 4) Por ello, en congruencia con la posición que defiendo, si bien estoy de acuerdo con el levantamiento de una suspensión, me ratifico que en principio esta no debió de autorizarse, bajo una lectura de los artículos 74 y 75 del TUO de la LPAG.
- 5) Ahora bien, debiendo haber resuelto esta Sala el fondo en la oportunidad de la dación de la Resolución N° 187-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala del 12 de agosto de 2021, conforme la competencia material de esta instancia de revisión, coincido con lo expuesto en el análisis efectuado ahora, por lo que, manteniendo mi discrepancia inicial, ahora me adhiero al criterio del colegiado, para así resolver que el recurso de revisión interpuesto por la EMPRESA DE TRANSPORTES Y SERVICIOS GENERALES SAGITARIO SRL debe ser declarado FUNDADO EN PARTE, por las consideraciones sustantivas expuestas en el cuerpo de la presente resolución.

Firmado digitalmente por:

**LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS**

Presidente