



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 120-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 77-2021-SUNAFIL/IRE-LIB

PROCEDENCIA : INTENDENCIA REGIONAL DE LA LIBERTAD

IMPUGNANTE : TELEFÓNICA DEL PERÚ S.A.A.

ACTO IMPUGNADO : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 133-2021-SUNAFIL/IRE-LIB

MATERIA : - RELACIONES LABORALES
- LABOR INSPECTIVA

Sumilla: Se declara **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por TELEFÓNICA DEL PERÚ S.A.A. en contra de la Resolución de Intendencia N° 133-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, de fecha 22 de septiembre de 2021.

Lima, 15 de febrero de 2022

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por TELEFÓNICA DEL PERÚ S.A.A. (en adelante **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 133-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, de fecha 22 de septiembre 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° 2864-2020-SUNAFIL/IRE-LIB, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral¹, que culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 147-2021-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 grave en materia de relaciones laborales, una (01) infracción muy grave en materia de relaciones laborales y una (1) infracción muy grave a la labor inspectiva.

1.2 Que, mediante Imputación de Cargos N° 213-2021-SUNAFIL/IRE-LIB/SIAI-IC, de fecha 14 de abril de 2021, notificado el 19 de abril 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

¹ Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Relaciones colectivas (Sub materia: convenios colectivos); Jornada, horario de trabajo y descansos remunerados (Sub materia: vacaciones); Remuneraciones (Sub materia: asignaciones).



numeral 53.2 del artículo 53 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo – Decreto Supremo N° 019-2006-TR (en adelante, **el RLGIT**).

1.3 De conformidad con el literal g) del numeral 53.2 del artículo 53° del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 394-2021-SUNAFIL/IRE-LIB/SIAI-IF, de fecha 16 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 Resolución de Sub Intendencia N° 375-2021-SUNAFIL/IR-LL/SIRE, de fecha 20 de julio de 2021, notificada el 22 de julio de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/ 63,448.00 por haber incurrido en las siguientes infracciones:

- Una (01) infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el cumplimiento del pago de asignación por movilidad acordado en Convenios Colectivos, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 17,248.00.
- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el cumplimiento de las disposiciones relativas al descanso vacacional, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 26 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 23,100.00.
- Una (01) infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por el incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento, notificada el 11 de febrero de 2021, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 23,100.00.

1.4 Con fecha 16 de agosto de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 375-2021-SUNAFIL/IR-LL/SIRE, argumentando lo siguiente:

- i. Respecto al concepto de asignación por movilidad en los convenios colectivos y en la ley, es importante reiterar que la asignación por movilidad pactada por la compañía con sus organizaciones sindicales consiste en una suma de dinero que entrega el empleador al trabajador, destinada a una finalidad específica. Esta finalidad implica la condición o motivo justificado por la cual se entrega dicho monto.
- ii. Existen tres formas por las que se puede entender el pago de asignaciones por concepto de movilidad: 1) Transporte supeditado a la asistencia laboral; 2) Transporte organizado y 3) Para el desempeño de sus labores. En ese sentido, la asignación por movilidad pactada en los convenios colectivos suscritos carece de un alcance remunerativo, en tanto no retribuye los servicios del trabajador, ni es de libre disposición; pues, esta suma se encuentra destinada a un fin específico (consistente en el traslado del trabajador al centro de labores). Por lo cual, la Autoridad Administrativa no debe otorgarle carácter remunerativo, al haber sido reconocido también por las organizaciones sindicales de la compañía; quienes sustentaron su solicitud de aumento, para los trabajadores que deben movilizarse.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 120-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- iii. Nuestra compañía no contaba con trabajadores bajo la modalidad de trabajo a domicilio, cabe señalar que el convenio colectivo que creó la cláusula de asignación por movilidad, que a la actualidad sigue vigente y es objeto de modificaciones en forma de aumentos, fue suscrito en el año 1995, mientras que las normas de teletrabajo y trabajo remoto, modalidades de trabajo subordinado prestado sin la presencia física del trabajador en el centro de trabajo, y que dependen del uso de tecnologías de la información y telecomunicaciones para su adecuado funcionamiento, fueron aprobadas en los años 2013 y 2020, respectivamente. En tal sentido, no es correcto afirmar que la voluntad de las partes al momento de pactar la cláusula de asignación por movilidad contemplaba escenarios tales como el teletrabajo o el trabajo remoto, toda vez que dichas modalidades no existían ni eran concebibles al momento de pactar la cláusula en mención.
- iv. Por tanto, no es correcto afirmar que la voluntad de las partes, al momento de celebrar, era considerar el teletrabajo o trabajo remoto, determinándose para cubrir el traslado de los trabajadores al centro de trabajo, siendo que la Autoridad solo aplicó el método literal para interpretar las cláusulas que regulan, lo cual es arbitrario y lesivo.
- v. En virtud a la Casación Laboral N° 634-2020-Ica, la convención colectiva es abstracta y regular, sin perjuicio a que se refiera a un espacio físico y social ya predeterminado, debiendo interpretarse como las normas jurídicas y no restrictivamente, por lo que, establecen el método interpretativo más adecuado a realizar en las convenciones colectivas.
- vi. Existen laudos arbitrales que detallan como conclusión que, la finalidad de la asignación por movilidad, es compensar razonablemente el gasto en el que incurren los trabajadores para asistir a realizar sus labores, y, por tanto, está supeditado a la asistencia al centro de labores como los Exp. N° 168-2013-MTPE.2.14, Exp. 2681544-2018-MTPE/2/12.210, reconocido por dos instancias imparciales.
- vii. Respecto a los acuerdos de fraccionamiento y adelanto de vacaciones; no se ha realizado una valoración adecuada de los hechos, siendo que, en la secuencia seguida a través del Sistema de Gestión Vacacional (SGV) para la programación de vacaciones, presupone la existencia de solicitudes realizadas por los trabajadores al estar a su disposición; y, por ende, un acuerdo entre partes, incluyendo los casos de adelanto y fraccionamiento de vacaciones, no siendo real señalar que no se ha llevado a solicitud de los trabajadores.



- viii. Debe dejarse sin efecto la multa impuesta por un supuesto incumplimiento a la medida de requerimiento, debido a que no se ha producido un incumplido de los convenios colectivos en materia de asignación por movilidad. La emisión de la medida de requerimiento, suponía la existencia de incumplimientos que han sido desvirtuados a través del presente escrito y a lo largo del procedimiento administrativo.
- ix. Se ha vulnerado el principio del debido procedimiento, siendo que además en otras Intendencias, como en Arequipa, se emitió pronunciamiento, considerando la finalidad de la asignación por movilidad, considerando que no tiene naturaleza remunerativa, existiendo además jurisprudencia en donde se descarta la posibilidad que las asignaciones por movilidad califiquen como un concepto remunerativo o que puedan ser pagadas cuando el trabajador no se traslade al centro de trabajo, vulnerándose así el principio de predictibilidad establecido en el TUO de la LPAG.
- x. Deberá suspenderse el procedimiento sancionador, toda vez que, respecto al fraccionamiento de las vacaciones, versa un proceso judicial, pues en el petitorio de la demanda, solicita se declare la nulidad del fraccionamiento vacacional pues se señaló que no procede al tratarse de solo una parte del presente procedimiento sancionador.

1.5 Mediante Resolución de Intendencia N° 133-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, de fecha 22 de septiembre de 2021², la Intendencia Regional de La Libertad declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, por considerar los siguientes puntos:

- i. En los convenios colectivos se establece como único requisito que, el otorgamiento de la asignación por movilidad, es por cada jornada diaria real y efectivamente trabajada; por lo que, esta Intendencia Regional concuerda con lo detallado por el personal inspectivo, la Autoridad Administrativa y la Subintendencia de Resolución, al señalar que la inspeccionada no puede adicionar un requisito al ya establecido en el mismo convenio; toda vez que, los únicos requisitos o condiciones para gozar de un beneficio o bonificación establecido por convenio colectivo, deben estar expresamente consignados en el mismo y que, no corresponde a la Autoridad Administrativa ejercer mayor interpretación respecto a la aplicación de los convenios colectivos.
- ii. Se debe precisar que, si bien es cierto, esta coyuntura que actualmente se vive por el estado de emergencia, ocasionado por la pandemia del COVID-19 cambió o modificó la ejecución de las labores de los trabajadores en diferentes áreas; no obstante, no corresponde a la Autoridad Administrativa, interpretar la cláusula de un convenio colectivo a la actual modalidad de servicios; siendo que, corresponde solo a las partes, es decir al empleador y sindicatos que celebraron los convenios colectivos, realizar las modificaciones que consideren correspondientes, no pudiendo esta autoridad, tratar de modificar o interpretar las cláusulas establecidas por las partes.

² Notificada a la inspeccionada el 24 de septiembre de 2021. Véase a folio 109 del expediente sancionador |



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 120-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- iii. En efecto, como lo ha señalado la apelante, no corresponde a la Autoridad Sancionadora del procedimiento del Sistema de Inspección del Trabajo, cuestionar los alcances de un convenio colectivo, mucho menos de un Laudo Arbitral; sin embargo, respecto a los convenios colectivos materia de investigación, la administrada no acreditó durante todo el procedimiento inspectivo y sancionador, que hayan sido materia de pronunciamiento por el Tribunal Arbitral, específicamente, respecto a la aplicación o no de la asignación por movilidad para el caso de los trabajadores que realizan trabajo remoto, en tanto que, esta Autoridad no se encuentra facultada para emitir pronunciamiento en caso de negociaciones colectivas o realizar mayor interpretación de las cláusulas de los convenios colectivos.
- iv. Respecto a la solicitud de la apelante sobre suspensión del presente procedimiento administrativo sancionador, en lo referido al fraccionamiento de las vacaciones, al señalar que, versa proceso judicial, pues en el petitorio de la demanda, solicita se declare la nulidad del fraccionamiento vacacional; sin embargo, conforme a la Directiva N° 001-2012-SUNAFIL/INII, solo se hace referencia a los casos en que exista una resolución judicial firme. Aunado a ello, de acuerdo a la búsqueda realizada en el Sistema de Consulta de Expedientes Judiciales de la página web del Poder Judicial, del Expediente Judicial N° 02541-2021-0-1801-JR-LA-14, se verificó que los trabajadores detallados en el escrito de la demanda, no se encuentran dentro del listado de trabajadores afectados; salvo la señora Salazar Castillo, Katherine Paola. Asimismo, se debe precisar que, los demandantes están solicitando la declaración de nulidad de los días otorgados como fraccionamiento de vacaciones, debiendo ser calificados como un supuesto de suspensión imperfecta de labores; en tal sentido, no ha sido la misma materia que se investiga en el procedimiento inspectivo.
- v. Respecto a la no valoración de la aplicación del Sistema de Gestión Vacacional (SGV) para la programación de vacaciones que presupone la existencia de solicitudes de programación de vacaciones; correspondía a la inspeccionada acreditar el cumplimiento de las solicitudes de los trabajadores o acuerdos previos; por el contrario, reconoció que no cuentan con autorizaciones físicas de las solicitudes de los trabajadores.
- vi. Respecto a no cumplir oportunamente con el requerimiento de información, la inspeccionada solo se limitó a señalar que, no se ha incumplido con las observaciones detalladas en los convenios colectivos; por tanto, debe dejarse sin efecto la multa impuesta; no obstante, se verificó que la inspeccionada incumplió las normas



sociolaborales, respecto al otorgamiento de los beneficios otorgados por convenios colectivos.

- 1.6 Con fecha 19 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° 133-2021-SUNAFIL/IRE-LIB.
- 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° 656-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, recibido el 26 de octubre de 2021 por el Tribunal de Fiscalización Laboral.

II. DE LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

- 2.1 Mediante el artículo 1 de la Ley N° 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**

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.”

⁶ 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.”

⁷ Decreto Supremo N° 004-2017-TR. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral

Artículo 2.- Sobre el Tribunal



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 120-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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** 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

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.”



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.

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 TELEFÓNICA DEL PERÚ S.A.A.

4.1 De la revisión de los actuados, se ha identificado que TELEFÓNICA DEL PERÚ S.A.A. presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 133-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, que confirmó la sanción impuesta de S/ 63,448.00 por la comisión de una (01) infracción grave en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT, una (01) infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del artículo del RLGIT, y una (01) infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del citado cuerpo normativo, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del día siguiente de la notificación de la citada resolución, el 27 de septiembre 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 TELEFÓNICA DEL PERÚ S.A.A.

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 19 de octubre de 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 133-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, señalando los siguientes alegatos:

Respecto al incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el descanso vacacional

- a. Las conclusiones presentadas en la Resolución de Intendencia parten de una interpretación errónea del artículo 17 del Decreto Legislativo N° 713; toda vez que, en lugar de valorar la normativa bajo criterios extensivos que contemplen la adopción de mecanismos flexibles para la materialización de los acuerdos de fraccionamiento en forma escrita y a través de medios digitales, plantea una interpretación restrictiva con relación al funcionamiento de estos acuerdos. Limitándose a señalar que no

⁸ Decreto Supremo N° 016-2017-TR, artículo 14



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 120-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

acreditamos encontrarnos dentro de los supuestos establecidos en los referidos cuerpos normativos, sino por el contrario, se verificó que la compañía infringió lo establecido en el último párrafo del artículo 17 del Decreto Legislativo N° 713.

- b. Se entiende que, para la Intendencia, el único que puede solicitar el fraccionamiento de vacaciones es el trabajador y no el empleador, siendo que cualquier propuesta de fraccionamiento de la compañía, debe resultar ineficaz e ilegal. Partiendo de una interpretación sistemática de la norma en cuestión, no estamos de acuerdo con dicho razonamiento, dado que es limitante y que, además, impone una interpretación restrictiva donde la ley no la señala.
- c. Cabe precisar que el Programa Vacaciones para Todos, busca otorgar un descanso de calidad a los trabajadores, dado que ofrecemos a los trabajadores, la oportunidad de que gocen un día de descanso vacacional siempre que sea consecutivo a un día feriado. En ese sentido, con cierta anticipación al día feriado o no laborable, se envía un correo, como los que han sido remitidos a la Administración dentro del procedimiento. Siendo voluntario, de tal manera que busca que el trabajador manifieste su aceptación mediante el envío de un correo al CAE RH y al líder directo, la misma que se configura si es que no presenta observación o negativa alguna a la solicitud de programación, no otorgando el descanso vacacional a quienes expresen su oposición.
- d. Además, la compañía aplica el Sistema de Gestión de Vacaciones, que se viene utilizando con anterioridad a la declaración de la emergencia sanitaria; por medio del cual los trabajadores solicitan sus vacaciones en forma virtual, incluso en forma fraccionada, y en casos que la Compañía no responda dentro de un plazo limitado, se tendrán como aceptados.
- e. La Autoridad Sancionadora, ha vulnerado el principio del debido procedimiento, al presuponer que la compañía vendría imponiendo el goce de los descansos vacacionales fraccionados, en el marco del programa Vacaciones para Todos; habiendo realizado una lectura forzada del funcionamiento del programa, pues a base de conjeturas y sin sustento alguno, se determinó que hemos decidido unilateralmente las medidas más adecuadas para mitigar el impacto del COVID-19. Siendo ello así, se puede apreciar que no existe una motivación fundada en derecho ni en base a hechos probados, por lo que se ha configurado un vicio de motivación aparente.
- f. Asimismo, se ha vulnerado el principio de presunción de veracidad, el que se debe leer en armonía con la presunción de licitud; en ese sentido, la Administración no debe presuponer de antemano la existencia de infracciones por parte del administrado,



máxime cuando no existan pruebas que evidencien su comisión. A lo largo del procedimiento administrativo sancionador, no se ha probado que el programa Vacaciones para Todos, imponga a los trabajadores el fraccionamiento de sus vacaciones, por lo que se entiende que la Autoridad Sancionadora opera bajo una preconcepción arbitraria respecto a la supuesta imposición de vacaciones por parte de la compañía.

- g. La Autoridad Sancionadora nos obliga a probar que no hemos impuesto las vacaciones, cuando en realidad la carga de probar dicha disposición corresponde a la Administración, pues ya hemos demostrado que son los trabajadores quienes manifiestan su voluntad de gozar o rechazar el goce del descanso vacacional fraccionado, lo cual se materializa en la programación de sus vacaciones o de sus jornadas regulares de trabajo.
- h. Se contraviene el principio de tipicidad, en el sentido que, la posibilidad de que sea el empleador quien solicita la posibilidad de fraccionar las vacaciones no es ni debería ser inválida ni ilegal. Sin embargo, sólo el hecho de haber omitido, presentar los acuerdos según las formalidades requeridas por la Autoridad Inspectiva, no justifica en ningún modo que se nos impute una infracción contra los derechos de descanso vacacional que ostentan los trabajadores.

Respecto al incumplimiento del pago de las asignaciones por movilidad pactadas en los convenios colectivos

- i. Sobre el particular, hemos demostrado cómo el contenido de las cláusulas de asignación por movilidad es el mismo desde el año 1995, periodo en el cual se consolidaron diversas condiciones de trabajo que afectaban a una pluralidad de organizaciones sindicales, en un único convenio colectivo. Así, considerando la naturaleza permanente de esta cláusula normativa, las modificaciones posteriores, no suponen una novación o desplazamiento de la cláusula original, sino que únicamente implican una modificación o incrementos de la cuantía fijada para el pago de las asignaciones.
- j. Asimismo, es preciso recordar que, todos los convenios colectivos, fueron suscritos con anterioridad a la pandemia por el COVID-19 (contexto en el cual se tomó apremiante la necesidad de adoptar la modalidad del trabajo remoto). Siendo ello así, se tiene que las cláusulas de asignación por movilidad suscritas entre la compañía y sus organizaciones sindicales. i) tienen como origen una cláusula permanente suscrita a través del Acta del 30 de marzo de 1995; ii) se suscribieron en un escenario en el que la única manera viable de prestar servicios dentro de la compañía era la presencial; iii) preceden a la creación de la modalidad del trabajo remoto; iv) han sido tratadas como un concepto no remunerativo destinado a solventar los gastos de traslado del domicilio al centro de labores; v) han sido interpretadas en instancia administrativa y arbitral como conceptos sujetos a la asistencia física del personal al centro de trabajo.
- k. Se verifica que se ha efectuado una interpretación incorrecta de los alcances de la fuerza vinculante que tienen los convenios colectivos suscritos por la compañía, pues en ningún momento se les ha negado tal condición; por el contrario, se ha respetado el espíritu de dichos convenios, al momento de desestimar el pago de las asignaciones por movilidad



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 120-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

al personal que laboraba remotamente, en tanto dicha modalidad no estaba contemplada al momento de condicionar su pago a la jornada real y efectivamente trabajada.

- I. Finalmente, al momento que los tribunales arbitrales reconocieron de la propia negociación colectiva, que el pago de las asignaciones por movilidad supeditado a la asistencia física de los trabajadores al centro de trabajo, excluyen de su ámbito de aplicación al personal que no asiste al centro de trabajo a laborar presencialmente, por lo que, contrario a lo señalado por la Autoridad Sancionadora, si hemos acreditado el pronunciamiento del Tribunal Arbitral con relación a este supuesto.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Sobre el incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el descanso vacacional

- 6.1. Para la impugnante, la resolución de Intendencia parte de una interpretación errónea del Decreto Legislativo No. 713, modificado por el Decreto Legislativo No. 1405, respecto al goce de los descansos vacacionales en forma fraccionada que fueron otorgadas a sus trabajadores, por medio del Sistema de Gestión de Vacaciones (SGV). También denuncian que se habría efectuado una valoración parcial de los medios probatorios ofrecidos durante el procedimiento. También denuncian el que se haya considerado que el programa Vacaciones para todos - VPT imponga a los trabajadores el fraccionamiento de sus vacaciones, vulnerando el debido procedimiento.
- 6.2. Al respecto, de la revisión de autos, se corrobora que, la impugnante cuenta con un sistema para la programación de las vacaciones, llamado "Sistema de Gestión Vacacional", el cual, a decir de la propia impugnante, "es un sistema de Recursos Humanos puesto a disposición de los trabajadores para la programación de los descansos vacacionales, que sirve para que: i) El trabajador ingrese a dicha plataforma y solicite programar sus vacaciones; ii) Una vez solicitadas las vacaciones, al supervisor inmediato del trabajador le llegará una notificación del sistema, debiendo aprobar, modificar o rechazar lo solicitado en un plazo no mayor de 5 días hábiles; iii) En caso el supervisor inmediato no cumpla con realizar dicha función en el plazo de días hábiles, el sistema por defecto aprueba los días de vacaciones elegidos por el trabajador".
- 6.3. En ese entendido, se observa que el registro de los días de vacaciones sólo puede ser activado por el trabajador, quien de este modo manifiesta, antes del goce del descanso, su manifestación de voluntad; bien aceptando o bien rechazando la invitación de la empresa respecto del adelanto o del fraccionamiento de sus vacaciones. Sólo después de ello ocurre que el Supervisor o jefe respectivo tiene la potestad de aceptar la propuesta o modificar la fecha del goce del descanso, conforme con la facultad del



empleador que el sistema jurídico reconoce expresamente (artículo 14 del Decreto Legislativo N° 713). La norma citada establece que la oportunidad del descanso se fija de común acuerdo entre el trabajador y el empleador, pero que a “falta de acuerdo decidirá el empleador en uso de su facultad directriz”. Por tanto, que el Sistema de Gestión Vacacional de la empresa haya previsto que el jefe directo pueda no estar de acuerdo con la fecha propuesta por el trabajador para el adelanto de vacaciones o para su fraccionamiento, no vulnera derecho laboral alguno.

- 6.4.** A mayor abundamiento, el Decreto Legislativo N° 1405, que modifica el artículo 17 del Decreto Legislativo N° 713, establece que a “solicitud escrita del trabajador, el disfrute del período vacacional puede ser fraccionado”, es decir, que la solicitud no es aprobada automáticamente, sino que es necesario un “acuerdo escrito entre las partes”. Las normas dictadas durante la emergencia sanitaria facultaron a los empleadores a otorgar vacaciones adelantadas, como un medio para mantener el vínculo laboral y los ingresos de los trabajadores. Por esta razón, en el literal b) del artículo 4 del Decreto de Urgencia N° 011-2020-TR, se prevé la posibilidad de “acordar mediante soporte físico o virtual, el adelanto del descanso vacacional a cuenta del periodo vacacional que se genere a futuro”. Se deduce, entonces, de la legislación vigente, que la anuencia del empleador es indispensable para que un trabajador pueda hacer uso del goce vacacional. En consecuencia, la empresa no ha vulnerado el derecho a vacaciones de sus trabajadores por manifestar su acuerdo o desacuerdo ante las propuestas que ellos presenten sobre la oportunidad y la forma del goce vacacional.
- 6.5.** Una cuestión medular para determinar si existió o no una infracción laboral consiste en determinar si el Sistema de Gestión Vacacional de la impugnante garantiza que la manifestación de voluntad del trabajador se produzca y sea valorada por el empleador para el goce del descanso vacacional, teniendo en cuenta que es un medio virtual y que no sigue los cánones tradicionales de la forma escrita, al no existir documentos con las firmas de ambas partes que plasmen los acuerdos. En este orden de ideas es necesario tener en cuenta, desde el presente procedimiento sancionador, el principio de informalidad que rige los procedimientos administrativos, según el cual los derechos e intereses de los administrados no deben verse “afectados por la exigencia de aspectos formales”⁹. En similar sentido el Decreto Legislativo N° 1310 se orienta a la simplificación en la emisión, remisión y conservación de documentos laborales, mediante el empleo del uso de las tecnologías¹⁰. El avance de estas técnicas es cada vez mayor y los programas informáticos ofrecen plataformas, aplicaciones y otros medios, que simplifican aún más el acceso a la información y la toma de decisiones. La impugnante, dentro del procedimiento seguido por la SUNAFIL ha demostrado que, por el alto número de personal a su cargo a nivel nacional, era necesario implementar un sistema que facilitara, tanto a los trabajadores como a la empresa, la gestión y el debido control del descanso vacacional.
- 6.6.** Resulta innegable que el empleo de medios digitales acelera los procesos y simplifica los trámites. Sin embargo, es responsabilidad de los empleadores y de la Administración Pública utilizarlos garantizando los derechos de los trabajadores y en estricta observancia de la legislación vigente. Condición que, a criterio de esta Sala, se ha cumplido en el caso en que los trabajadores proponen unas fechas determinadas y la empresa las aprueba. En este caso, se emplea un mecanismo que, hasta donde puede observarse, da cuenta de que la manifestación de voluntad del trabajador no se

⁹ Numeral 1.6 del art. IV del TUO de LPAG.

¹⁰ Cfr. Artículo 3.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 120-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

encuentre afectada por vicio, dolo o intimidación, y que, al goce de vacaciones, haya precedido un procedimiento que da lugar a la posibilidad del acuerdo exigido por ley, lo que es plasmado en la solicitud que presenta el trabajador en la plataforma digital y en la respuesta de la división de Recursos Humanos. De esta forma, de acuerdo al Sistema de Gestión Vacacional, si en el plazo de cinco días útiles la parte trabajadora no recibe indicación en contrario del jefe inmediato, se convalida la solicitud y otorga las vacaciones. En caso de que no fuera autorizada se le comunica al trabajador, quien deberá coordinar la nueva fecha y, de llegar a un acuerdo, ingresará al sistema la nueva fecha acordada.

- 6.7.** En el presente caso, los acuerdos celebrados con los trabajadores han sido desmaterializados, de modo similar a como lo son los títulos valores, que no constan en un documento físico que les sirve de soporte. En tales casos existe un registro contable o documento informático, que se administra a través de los depósitos centralizados de valores. En el Perú estos títulos están regulados en la Ley N° 27687 que, en el primer acápite de su segundo artículo establece que los valores desmaterializados, para tener la misma naturaleza y efectos que los Títulos Valores que constan en documentos físicos, “requieren de su representación por anotación en cuenta y de su registro ante una Institución de Compensación y Liquidación de Valores”. Ahora bien, en el presente procedimiento, la empresa ha podido demostrar que su Sistema de Gestión Vacacional contiene acuerdos desmaterializados, que plasman la voluntad de las partes intervinientes, sin que una pueda alterar la de la otra, respecto a las vacaciones ordinarias, es decir, las que parten de la iniciativa del trabajador. Y que constan en un registro, que ha sido presentado en el expediente como medio de prueba, en el que se pueden identificar claramente las fechas de inicio y fin de vacaciones, así como el periodo laboral al que corresponden.
- 6.8.** Si bien es cierto que aún no existe una norma que expresamente regule esta figura en el ámbito laboral, el Título Preliminar de la LPAG permite concluir su validez y legitimidad porque los principios que inspiran el procedimiento administrativo sirven de “criterio interpretativo para resolver las cuestiones que puedan suscitarse en la aplicación de las reglas de procedimiento, como parámetros para la generación de otras disposiciones administrativas de carácter general, y para suplir los vacíos en el ordenamiento administrativo”.
- 6.9.** En virtud de estas consideraciones, en aplicación del principio de presunción de veracidad, según el cual, en la tramitación del procedimiento administrativo, se presume que los documentos y declaraciones formulados por los administrados responden a la verdad de los hechos que ellos afirman, salvo que se pruebe lo contrario¹¹, se debe dar por cierto lo afirmado por la impugnante. Esta presunción de veracidad es invocable

¹¹ Numeral 1.7 del Art. IV del TUO del LPAG



puesto que no resulta aplicable la presunción de certeza del acta de infracción ni de la imputación de responsabilidad que contiene, ya que no está sustentada (para el caso concretamente analizado) en una conducta infractora sustancial, puesto que, razonablemente, no es exigible la forma escrita, por su falta de idoneidad, al acreditarse el uso de herramientas digitales para la gestión de las relaciones de trabajo.

- 6.10. De otro lado, conforme con lo expresado por la impugnante, el hecho de que a los trabajadores, por medio de un comunicado, se les invita al goce de un día de vacaciones, se consigne una dirección de email a la que pueden dirigirse para manifestar sus consultas u observaciones, les permite expresar si están en desacuerdo con esa invitación. Según su propia declaración:

Este procedimiento es totalmente voluntario, y siempre lo ha sido, a pesar del texto que tiene como estrategia de Recursos Humanos buscar que el trabajador manifieste su aceptación, la misma que se configura si es que no presenta observación o negativa alguna a la solicitud de programación. Ahora, como hemos señalado previamente y no

- 6.11. Al respecto interesa destacar que, en el comunicado se da a los trabajadores la posibilidad de dirigirse al Centro de Atención al Empleado (CAE), dentro de un plazo, en caso “si tienen alguna observación con dicha programación”, debiendo poner copia a su “líder directo”. Asimismo, la impugnante ha afirmado continuamente que, el Sistema de Gestión Vacacional sólo se activa cuando el trabajador ingresa la solicitud, lo cual implica un acuerdo a la propuesta. A su vez, en las actuaciones inspectivas no se ha desvirtuado esta afirmación del administrado.
- 6.12. Por otro lado, en el examen que esta Sala ha efectuado de los argumentos de las instancias inferiores, se aprecia que ellas se han centrado en la falta de un documento escrito y en que es el empleador quien, finalmente, aprueba la procedencia o no del descanso (que, como hemos afirmado previamente, es un ejercicio adecuado del poder de dirección, de acuerdo a la configuración legal de las vacaciones en el país); y que el Sistema de Gestión Vacacional constituye un acuerdo desmaterializado del acuerdo celebrado. Se trata de tres cuestiones que han sido abordadas en los considerandos precedentes.
- 6.13. En consecuencia, en aplicación del principio de presunción de veracidad, corresponde dar credibilidad a lo afirmado por la impugnante, ya que las normas vigentes no excluyen los medios informáticos para plasmar la voluntad de las partes y que, con las nuevas tecnologías, ese consentimiento es viable en el Sistema de Gestión Vacacional implementado por la empresa. No se ha acreditado en el expediente que el administrado haya impuesto el goce de vacaciones a trabajadores que no estaban de acuerdo con el fraccionamiento, ni que el empleador sea quien active el derecho a gozar de ese beneficio en estos casos.
- 6.14. Por las consideraciones antedichas, cabe acoger este extremo del recurso de revisión, dejando sin efecto la sanción impuesta por la infracción tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT.

Sobre la medida inspectiva de requerimiento

- 6.15. Por un lado, el artículo 9° de la LGIT señala lo siguiente “Los empleadores, trabajadores y los representantes de ambos, así como los demás sujetos responsables del



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 120-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

cumplimiento de las normas del orden sociolaboral, están obligados a colaborar con los Supervisores – Inspectores, los Inspectores del Trabajo y los Inspectores Auxiliares cuando sean requeridos para ello. En particular y en cumplimiento de dicha obligación de colaboración deberán: e) Facilitarles la información y documentación necesarias para el desarrollo de sus funciones”.

- 6.16.** Por otro lado, el tercer párrafo del artículo 14° de la LGIT establece que, 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.
- 6.17.** Entonces, de la medida inspectiva de requerimiento emitida con fecha 11 de febrero de 2021¹², en la que le solicita para el 18 de febrero de 2021, se requiere a la inspeccionada cumpla con realizar las siguientes acciones: Acreditar el pago de la Asignación por movilidad, correspondiente a los períodos indicados para cada trabajador, desde el inicio de trabajo remoto hasta el 31 de diciembre de 2020, a favor de los siguientes trabajadores afiliados, para lo cual deberá adjuntar las transferencias bancarias de cada trabajador en el orden numérico otorgado a cada trabajador (23 trabajadores).
- 6.18.** En tal sentido, y teniendo en consideración el deber de colaboración de la impugnante con la inspección de trabajo, ésta debía cumplir a cabalidad con la referida medida de requerimiento; sin embargo, conforme se advierte del numeral 4.9 del Acta de Infracción, la impugnante no cumplió con dicha medida; pese a que en el requerimiento de fecha 11 de febrero de 2021, y que debía cumplirse el 18 de febrero de 2021, descrito precedentemente, hizo la siguiente indicación “Se le recuerda que el incumplimiento del presente requerimiento constituirá INFRACCIÓN A LA LABOR INSPECTIVA”, pese a lo cual, insistimos, la inspeccionada no cumplió. Por consiguiente, podemos advertir claramente que, al incumplir con la medida inspectiva, la impugnante incurrió en la infracción muy grave a la labor inspectiva, prevista en el numeral 46.7 del artículo 46° del RLGIT.

Sobre el principio de tipicidad

- 6.19** De acuerdo con el principio de tipicidad regulado en el numeral 4 del artículo 248 del TUO de la LPAG¹³, sólo constituyen conductas sancionables administrativamente las

¹² Ver folios 1178 del expediente de inspección.

¹³ **Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004- 2019-JUS:**

“Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:



infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley, o en norma reglamentaria (en los casos que por ley o decreto legislativo se permita por norma reglamentaria) mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía.

6.20 Dicho mandato de tipificación se presenta en dos niveles:

- (i) Exige que la norma describa los elementos esenciales del hecho que califica como infracción sancionable, con un nivel de precisión suficiente que permita a cualquier ciudadano de formación básica comprender sin dificultad lo que se está proscribiendo bajo amenaza de sanción en una determinada disposición legal (de acuerdo con el principio de taxatividad);
- (ii) En un segundo nivel -esto es, en la fase de la aplicación de la norma- la exigencia de que el hecho concreto imputado al autor se corresponda exactamente con el descrito previamente en la norma. Si tal correspondencia no existe, ordinariamente por ausencia de algún elemento esencial, se produce la falta de tipificación de los hechos, de acuerdo con el denominado principio de tipicidad en sentido estricto¹⁴.

6.21 Respecto al segundo nivel, cuya materia es la que nos ocupa, se exige **que los hechos imputados por la Administración correspondan con la conducta descrita en el tipo infractor**, evidenciándose la función garantista que circunscribe el principio de tipicidad dentro del procedimiento administrativo sancionador.

6.22 En esa medida, es posible afirmar que la observancia del principio en cuestión constriñe a la Administración Pública a que, desde el inicio de un procedimiento administrativo sancionador en la construcción de la imputación, sea posible comprobar la correcta subsunción de una conducta del administrado con el hecho infractor tipificado como sancionable por el incumplimiento de la normativa sociolaboral.

6.23 Sobre el caso concreto, se observa, tanto en la evaluación del inspector comisionado como en la de los órganos intervinientes en el procedimiento sancionador, que los mismos han calificado correctamente los hechos que han sido subsumidos en el tipo sancionador en el numeral 25.6 del artículo 26 del RLGIT que prevé como infracción muy grave en relaciones laborales: “El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la jornada de trabajo, refrigerio, trabajo en sobretiempo, trabajo nocturno, descanso vacacional y otros descansos, licencias, permisos y el tiempo de trabajo en general”, y los hechos que han sido subsumidos en el tipo sancionador del numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, que prevé como 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 y de seguridad y salud en el trabajo”. Sobre ello, el inspector comisionado precisó en el numeral 4.11 “luego de la revisión de la documentación remitida por las partes (Empleador – Sindicato), en el caso

(...) 4. Tipicidad. - Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria. (...).”

¹⁴ NIETO GARCÍA, Alejandro. Derecho Administrativo Sancionador. 1^{ra} Reimpresión, 2017. Madrid: Editorial Tecnos, p. 269.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 120-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

de Descanso Vacacional Fraccionado, ha verificado que al haber otorgado descanso vacacional sólo por algunos días conforme al cuadro en Excel que el empleador remitió. Se verifica que la empresa inspeccionada ha omitido seguir el procedimiento establecido en el artículo 17 del Decreto Legislativo 713, Sobre Descansos Remunerados de los Trabajadores sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada; ya que nos encontramos ante la figura jurídica de Fraccionamiento de Vacaciones”. Entonces, el tipo sancionador aplicado implica el comportamiento doloso o intencional, pero también al culposo, por resultar en una omisión del actuar diligente. En atención a ello, corresponde desestimar los argumentos de la impugnante vertidos en este extremo (énfasis añadido).

Sobre la supuesta vulneración al debido procedimiento

- 6.24** En ese extremo, esta Sala considera que no existe vulneración al debido procedimiento en los términos que alega la impugnante. La razón estriba en que, respecto de la obligación de cumplir con el pago de asignación por movilidad acordado en Convenios Colectivos, el inferior en grado conforme al ordenamiento jurídico realiza un análisis extensivo en los considerandos del 4 al 23, de la resolución impugnada; sustentando jurídica y normativamente la decisión adoptada.
- 6.25** Cabe precisar que, 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”, 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.
- 6.26** De la revisión del pronunciamiento de primera instancia que tomó 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. Asimismo, 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 y acarrear su nulidad.

- 6.27** Por lo tanto, respecto a la nulidad deducida por la impugnante, debe ser desestimada, porque no acreditó que la instancia de mérito haya incurrido en alguna causal de nulidad contemplada en el artículo 10 del TUO de la LPAG, en base a los considerados, previamente desarrollados. Por lo expuesto, debe ser desestimado lo señalado en dicho extremo del recurso de revisión.

VII. INFORMACIÓN ADICIONAL

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

N°	Materia	Conducta Infractora	Tipificación legal y clasificación	Multa impuesta
1	Relaciones Laborales	El sujeto inspeccionado no acreditó el cumplimiento del pago de asignación por movilidad acordado en Convenios Colectivos.	Numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT GRAVE	S/ 17,248.00
2	Labor Inspectiva	El sujeto inspeccionado no cumplió de la medida inspectiva de requerimiento, notificada el 11 de febrero de 2021.	Numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT MUY GRAVE	S/ 23,100.00

POR TANTO

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

SE RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por TELEFÓNICA DEL PERÚ S.A.A., en contra de la Resolución de Intendencia N° 133-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, emitida por la Intendencia Regional de La Libertad dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 77-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, por las consideraciones expuestas en la presente resolución.

SEGUNDO.- REVOCAR la Resolución de Intendencia N° 133-2021-SUNAFIL/IRE-LIB en el extremo referente a la infracción muy grave en materia de relaciones laborales por no acreditar el cumplimiento de las disposiciones relativas al descanso vacacional, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RGLIT, dejando sin efecto la multa impuesta y **CONFIRMARLA** en el extremo



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 120-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

referido a la infracción muy grave por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento, notificada el 11 de febrero de 2021, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RGLIT.

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

CUARTO.- Notificar la presente resolución a TELEFÓNICA DEL PERÚ S.A.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