



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 324-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

<b>EXPEDIENTE SANCIONADOR</b>	:	<b>982-2020-SUNAFIL/ILM</b>
<b>PROCEDENCIA</b>	:	<b>INTENDENCIA DE LIMA METROPOLITANA</b>
<b>IMPUGNANTE</b>	:	<b>PROSEGURIDAD S.A.</b>
<b>ACTO IMPUGNADO</b>	:	<b>RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 1330-2021-SUNAFIL/ILM</b>
<b>MATERIA</b>	:	<b>RELACIONES LABORALES LABOR INSPECTIVA</b>

*Sumilla:* Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por PROSEGURIDAD S.A. en contra de la Resolución de Intendencia N° 1330-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 19 de agosto de 2021.

Lima, 4 de abril de 2022

**VISTO:** El recurso de revisión interpuesto por PROSEGURIDAD S.A. (en adelante, la **impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 1330-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 19 de agosto 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° 21646-2019-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la impugnante, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral<sup>1</sup>, que culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 4872-2019-SUNAFIL/ILM, (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de una (01) infracción muy grave en materia de relaciones laborales y una (01) infracción muy grave a la labor inspectiva.
- 1.2** Mediante Imputación de cargos N° 638-2020-SUNAFIL/ILM/A11, de fecha 04 de agosto de 2020, notificada el 28 de setiembre de 2020, se dio inicio a la etapa instructiva, remitiéndose el Acta de Infracción y otorgándose un plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de los descargos, de conformidad con lo señalado en el literal e) del numeral 53.2 del artículo 53 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo – Decreto Supremo N° 019-2006-TR (en adelante, el **RLGIT**).

---

<sup>1</sup> Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Jornada y Horario de Trabajo y Descansos Remunerados (descansos en días feriados no laborables); Registro de Control de Asistencia (incluye todas).



**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° 1327-2020-SUNAFIL/ILM/AI1, de fecha 28 de diciembre de 2020 (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 Lima Metropolitana, la que mediante Resolución de Sub Intendencia N° 150-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE2, de fecha 01 de marzo de 2021, notificada el 03 de marzo de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/ 18,900.00, por haber incurrido en las siguientes infracciones:

- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no cumplir con el pago de la sobretasa de 100% conforme a ley, correspondiente a los días por la labor realizada los días 18 y 19 de abril de 2019, 01 de mayo de 2019, 29 de junio de 2019, 29 de julio de 2019, 30 de agosto de 2019 y 08 de octubre de 2019), tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 9,450.00.
- Una (01) infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 28 de noviembre de 2019, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 9,450.00.

**1.4** Con fecha 23 de marzo de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 150-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE2, argumentando lo siguiente:

- i. El considerando 7 de la resolución apelada se equivoca, al indicar que se deba pagar una triple remuneración, pues de acuerdo con la norma, cuando se labora en día feriado sin descanso sustitutorio solo se pagan dos remuneraciones diarias, la correspondiente a la labor realizada y la sobretasa del 100%, como lo realizaron, por lo que deberá revocar la multa impuesta.
- ii. Estando a lo mencionado, no procedería la multa impuesta, por lo que, en atención al literal e) del artículo 257 del TUO de la Ley de Procedimiento Administrativo General, el error inducido por la administración o por disposición administrativa confusa o ilegal, es un supuesto de eximente de la responsabilidad por infracción, por lo que no se le debería multar.

**1.5** Mediante Resolución de Intendencia N° 1330-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 19 de agosto de 2021, la Intendencia de Lima Metropolitana declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, por considerar los siguientes puntos:

- i. La remuneración que debe percibir un trabajador que laboró en un día de feriado no laborable, deberá percibir la remuneración ordinaria correspondiente al día de trabajo; además, si no ha tenido descanso sustitutorio, le correspondía en pago de la retribución correspondiente a la labor efectuada y una sobretasa de 100%, de ello se advierte que, los trabajadores que acuerden con sus empleadores trabajar en días feriados no laborales, sin descanso sustitutorio posterior deben percibir por cada feriado el triple de su remuneración diaria.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 324-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

ii. En tal sentido, se evaluó las boletas de pago presentadas no se aprecia el pago de estas tres remuneraciones diarias por los feriados, a favor del señor Christian Alexander Segil Urcia.

**1.6** Con fecha 13 de setiembre de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia de Lima Metropolitana, el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N°1330-2021-SUNAFIL/ILM.

**1.7** La Intendencia de Lima Metropolitana admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorandum-002045-2021-SUNAFIL/ILM, recibido con fecha 24 de noviembre de 2021 por el Tribunal de Fiscalización Laboral.

#### **II. DE LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL**

**2.1** Mediante el artículo 1 de la Ley N° 29981<sup>2</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>3</sup>, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo<sup>4</sup> (en adelante, **LGIT**), el artículo 15

---

<sup>2</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>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 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>4</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.



del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR<sup>5</sup>, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR<sup>6</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** El Reglamento del Tribunal establece que la finalidad del recurso de revisión es “la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral al caso concreto y la uniformidad de los pronunciamientos del Sistema. Se sustenta en la inaplicación, así como en la aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral, o en el apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal. El recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema que no son de competencia nacional, que sancionan las infracciones muy graves previstas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus normas modificatorias<sup>7</sup>.”

---

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

<sup>5</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>6</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.”

<sup>7</sup> Decreto Supremo N° 016-2017-TR, art. 14



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 324-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

- 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 PROSEGURIDAD S.A.**

- 4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que PROSEGURIDAD S.A., presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 1330-2021-SUNAFIL/ILM, que confirmó la sanción impuesta de S/ 18,900.00 por la comisión de dos (2) infracciones MUY GRAVES, tipificadas en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT y el numeral 46.7 del artículo 46 del citado cuerpo normativo, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del 24 de agosto de 2021, día siguiente hábil de la notificación de la citada resolución.
- 4.2** Así, al haberse identificado que el recurso interpuesto por el solicitante cumple con los requisitos legales previstos en el Reglamento del Tribunal y en las normas antes citadas, corresponde analizar los argumentos planteados por PROSEGURIDAD S.A.

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

Con fecha 13 de setiembre de 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 1330-2021-SUNAFIL/ILM, señalando lo siguiente:

##### **Inaplicación de los numerales 1 y 2 del artículo 259 del TUO de la LPAG**

- i. De la revisión de autos se observa que el procedimiento administrativo inicio el 09 de diciembre de 2019, con la expedición del Acta de Infracción, notificada en setiembre 2020, es decir desde dicha fecha la Intendencia tenía 9 meses para resolver, plazo que concluyó en junio 2021, pese a lo cual la resolución impugnada fue emitida el 19 de agosto de 2021, esto es, después 20 meses de iniciado el procedimiento, por ende ha caducado el procedimiento.



### **Interpretación errónea de los artículos 8 del Decreto Supremo N° 003-97-TR y artículo 9 del Decreto Legislativo N° 713**

- ii. De conformidad con el artículo 8 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, la remuneración a la cual se hace referencia será abonada según la última remuneración del trabajador, por ello, la remuneración mensual de un trabajador se divide entre treinta (30) cuando se desea obtener la remuneración diaria, incluyendo sábados y domingos. Si en la oportunidad en la cual laboraba, un trabajador percibió como remuneración mensual la suma de S/ 930.00 soles el valor del día de trabajo en su caso sería equivalente a S/31.00 soles. Ahora bien, de lo indicado en el artículo 9 del Decreto Legislativo N° 713, podemos concluir que el derecho al pago de dos remuneraciones diarias en un supuesto de trabajo en día feriado no laborable, así el trabajador tiene derecho a (i) una remuneración diaria por la labor efectuada (incluida la remuneración mensual) y (ii) una sobretasa correspondiente al 100% de la remuneración diaria, no dando lugar a tres remuneraciones diarias como indica la Intendencia.

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

### **De la rectificación de error material en la resolución de segunda instancia**

- 6.1 El numeral 212.1 del artículo 212 del TUO de la LPAG, establece que: “Los errores material o aritmético en los actos administrativos pueden ser rectificadas con efecto retroactivo, en cualquier momento, de oficio o a instancia de los administrados, siempre que no se altere lo sustancial de su contenido ni el sentido de la decisión”.
- 6.2 La Resolución de Intendencia N° 1330-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 19 de agosto de 2021, incurre en error material respecto a los considerandos 1.3 y 3.7, pues se aprecia que al momento de señalar especificar la conducta infractora por no cumplir con el pago de la sobretasa del 100% en los días feriados laborados, no señaló todas las fechas imputadas, las mismas que están precisadas a lo largo del procedimiento sancionador en el Acta de Infracción, Imputación de Cargos, Informe Final y en la Resolución de primera instancia, siendo esta última donde se determinó la infracción contra la impugnante.

Dice: “18 y 19 de abril de 2019”

Debe decir: “18 y 19 de abril de 2019, **01 de mayo de 2019, 29 de junio de 2019, 29 de julio de 2019, 30 de agosto de 2019 y 8 de octubre de 2019**”

- 6.3 Que, advertido el error material incurrido en la Resolución de Intendencia N° 1330-2021-SUNAFIL/ILM, y considerando que el mismo no altera los aspectos sustanciales de dicha resolución, ni constituye la extinción o una modificación esencial de este acto, resulta necesario rectificar el error material incurrido.

### **Sobre la supuesta inaplicación de los numerales 1 y 2 del artículo 259 del TUO de la LPAG**

- 6.4 Al respecto, el numeral 1 del artículo 259 del TUO de la LPAG, establece que:

“Artículo 259.- Caducidad administrativa del procedimiento sancionador

1. El plazo para resolver los procedimientos sancionadores iniciados de oficio es de nueve (9) meses contados desde la **fecha de notificación de la imputación de cargos**. Este plazo



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 324-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

puede ser ampliado de manera excepcional, como máximo por tres (3) meses, debiendo el órgano competente emitir una resolución debidamente sustentada, justificando la ampliación del plazo, previo a su vencimiento. **La caducidad administrativa no aplica al procedimiento recursivo.** Cuando conforme a ley las entidades cuenten con un plazo mayor para resolver la caducidad operará al vencimiento de este.

2. Transcurrido el plazo máximo para resolver, **sin que se notifique la resolución respectiva**, se entiende automáticamente caducado administrativamente el procedimiento y se procederá a su archivo. (...)” (énfasis añadido).

**6.5** Por su parte, el sub numeral 53.4.2 del artículo 53 del RLGIT, dispone: “El plazo máximo para resolver el procedimiento sancionador es de nueve (9) meses calendarios contados **desde la fecha de la notificación de la imputación de cargos**. Este plazo puede ser ampliado de manera excepcional, como máximo por tres (3) meses calendario, debiendo el órgano competente emitir una resolución debidamente sustentada, justificando la ampliación del plazo, previo a su vencimiento.” (énfasis añadido).

**6.6** En ese contexto, el presente procedimiento administrativo sancionador se inició a mérito del Acta de Infracción N° 4872-2019-SUNAFIL/ILM, notificado conjuntamente con la Imputación de Cargos N° 638-2020-SUNAFIL/AI1, con fecha 28 de setiembre de 2020, de acuerdo a la Cédula de Notificación N° 34208-2020<sup>8</sup>. Por consiguiente, la autoridad administrativa de primera instancia tenía hasta el 28 de junio de 2021 para resolver el procedimiento sancionador sin que se cumpla el plazo de caducidad; lo que en efecto ocurrió al haber expedido la autoridad sancionadora la Resolución de Sub Intendencia N°150-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE2, con fecha 01 de marzo de 2021 y notificada a la impugnante con fecha 03 de marzo de 2021<sup>9</sup>; en consecuencia, no operó la caducidad del presente procedimiento (énfasis añadido).

**6.7** A mayor precisión, cabe resaltar que el legislador ha dispuesto que la caducidad del procedimiento sancionador no opere en el procedimiento recursivo, circunscribiéndose su ámbito de aplicación a la primera instancia administrativa que resuelve el procedimiento sancionador principal; por tanto, la aplicación de esta figura administrativa en el presente caso resulta improcedente.

**De la supuesta interpretación errónea de los artículos 8 del Decreto Supremo N° 003-97-TR y artículo 9 del Decreto Legislativo N° 713**

**6.8** De acuerdo con el artículo 8 del Decreto Legislativo N° 713 (en adelante, el **DL 713**), los trabajadores tienen derecho a percibir **por el día feriado no laborable la remuneración ordinaria correspondiente a un día de trabajo**. Su abono se rige por lo dispuesto en el

<sup>8</sup> Que obra a fojas 6 del expediente sancionador.

<sup>9</sup> Ver a fojas 37 del expediente sancionador.



artículo 4 de la presente Ley, salvo el Día de Trabajo, que se percibirá sin condición alguna. (énfasis añadido).

- 6.9** Según el artículo 9 del DL 713, el trabajo efectuado en los días feriados no laborables sin descanso sustitutorio **dará lugar al pago de la retribución correspondiente por la labor efectuada, con una sobretasa de 100%**. (énfasis añadido).
- 6.10** De las actuaciones inspectivas, se determinó con vista al Registro de Control de Asistencia, de los meses de abril 2019 a octubre 2019, exhibido por la impugnante que el trabajador Christian Alexander Segil Urcia ha laborado los días feriados: 18 de abril de 2019 y 19 de abril de 2019 correspondiente a Jueves Santo y Viernes Santo; 01 de mayo de 2019 correspondiente al Día del Trabajo; 29 de junio de 2019 correspondiente al feriado por San Pedro y San Pablo; 29 de julio de 2019 correspondiente a feriado por fiestas patrias; 30 de agosto de 2019 correspondiente al feriado por Santa Rosa de Lima y 8 de octubre de 2019 correspondiente al Combate de Angamos, verificándose que la impugnante no otorgó descanso sustitutorio correspondiente a dichos feriados.
- 6.11** En el quinto hecho verificado del Acta de Infracción, se dejó constancia que la impugnante acreditó el pago por la labor efectuada por el citado trabajador en todos los feriados que laboró, mencionados previamente, encontrándose pendiente se acredite el pago de la sobretasa del 100%, conforme a Ley.
- 6.12** En esa medida, habiendo quedado establecido que el trabajador afectado laboró los días feriados 18 de abril de 2019 y 19 de abril de 2019, 01 de mayo de 2019, 29 de junio de 2019, 29 de julio de 2019, 30 de agosto de 2019 y 8 de octubre de 2019, sin recibir descanso sustitutorio por ello, la impugnada se encontraba en la obligación de pagarle tres (3) remuneraciones diarias por cada uno de los referidos días, esto es (i) la primera que percibe aun cuando no trabaje en día feriado, (ii) la segunda por la labor realizada en el día feriado y (iii) la tercera por la sobretasa del 100%, conforme a lo dispuesto por el artículo 9° del Decreto Legislativo N° 713, tal como lo precisó la autoridad de segunda instancia en el considerando 3.5 de su pronunciamiento, debiéndose precisar que solo corresponde doble remuneración diaria sin la sobretasa del 100%, cuando existe descanso sustitutorio, esto es, (i) una por el feriado y (ii) otra por el trabajo realizado, descanso sustitutorio que el presente caso no ha ocurrido; por lo que lo señalado por la impugnante no la exime de responsabilidad dado que no acreditó el pago de la sobretasa correspondiente.

#### **Sobre la medida inspectiva de requerimiento**

- 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**





## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 324-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

**garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas.** En particular y en materia de prevención de riesgos laborales, requerirá que se lleven a cabo las modificaciones necesarias en las instalaciones, en el montaje o en los métodos de trabajo para garantizar el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores. Los requerimientos que se practiquen se entienden siempre sin perjuicio de la posible extensión de acta de infracción y de la sanción que, en su caso, pueda imponerse” (énfasis añadido).

**6.15** 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” (énfasis 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** Entonces, luego de dejar constancia en el cuarto hecho de la medida inspectiva que, en las actuaciones realizadas la impugnante, acreditó el pago por la labor efectuada por el citado trabajador en todos los feriados que laboró, encontrándose pendiente se acredite el pago de la sobretasa del 100%, conforme a Ley; se evidencia que los Inspectores comisionados emitieron la medida inspectiva de requerimiento de fecha 28 de noviembre de 2019<sup>10</sup> con la finalidad de que la impugnante cumpla con:

- 1) Efectuar el pago íntegro correspondiente a los días laborados por el trabajador Christian Alexander Segil Urcia en los siguientes días feriados, sin descanso sustitutorio: 18 de abril de 2019 y 19 de abril de 2019 correspondiente a Jueves Santo y Viernes Santo; 01 de mayo de 2019 correspondiente a Día del Trabajo; 29 de junio de 2019 correspondiente a feriado por San Pedro y San Pablo; 29 de julio de 2019 correspondiente a feriado por fiestas patrias; 30 de agosto de 2019 correspondiente a feriado por Santa Rosa de Lima y 08 de octubre de 2019 correspondiente a Combate de Angamos, a favor del citado trabajador, con los intereses legales pertinentes.

Además, la citada medida inspectiva de requerimiento fue debidamente notificada al apoderado a la impugnante con fecha 28 de noviembre de 2019, otorgándole un plazo de seis (06) días hábiles para dar cumplimiento de lo ordenado. Asimismo, en aquella medida de requerimiento explícitamente se señaló que el incumplimiento al requerimiento constituirá infracción a la labor inspectiva, sancionable con multa.

---

<sup>10</sup> Véase folio 71 y siguientes del expediente inspectivo.



**6.18** Finalmente, conforme a todo lo expuesto, se puede concluir que el recurso de revisión deviene en infundado, por cuanto se encuentra acreditado que la impugnante ha incurrido en una (01) infracción muy grave en materia de relaciones laborales y una (01) infracción muy grave a la labor inspectiva, tipificadas en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT y en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT. Por las consideraciones antedichas, no corresponde acoger el recurso de revisión en ninguno de sus extremos.

## VII. INFORMACIÓN ADICIONAL

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

N°	Materia	Conducta infractora	Tipificación legal y clasificación	Multa impuesta
1	Relaciones Laborales	No efectuar el pago de la sobretasa de 100% por la labor realizada los días feriados no laborables (18 y 19 de abril de 2019, 01 de mayo de 2019, 29 de junio de 2019, 29 de julio de 2019, 30 de agosto de 2019 y 08 de octubre de 2019).	Numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT <b>MUY GRAVE</b>	S/ 9,450.00
2	Labor Inspectiva	Por el incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento.	Numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT <b>MUY GRAVE</b>	S/ 9,450.00

### POR TANTO

Por las consideraciones expuestas, 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 de Procedimiento Administrativo General aprobado por el 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.- RECTIFICAR** el error material incurrido en la Resolución de Intendencia N° 1330-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 19 de agosto de 2021, conforme a lo señalado en los considerandos 6.1 a 6.3 de la presente resolución.

**SEGUNDO.-** Declarar **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por PROSEGURIDAD S.A., en contra de la Resolución de Intendencia N° 1330-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 19 de agosto de 2021 emitida por la Intendencia de Lima Metropolitana dentro del procedimiento administrativo



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 324-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

sancionador recaído en el expediente sancionador N° 982-2020-SUNAFIL/ILM, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

**TERCERO.- CONFIRMAR** la Resolución de Intendencia N° 1330-2021-SUNAFIL/ILM, en todos sus extremos.

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

**QUINTO.-** Notificar la presente resolución a PROSEGURIDAD S.A., y a la Intendencia de Lima Metropolitana, para sus efectos y fines pertinentes.

**SEXTO.-** Remitir los actuados a la Intendencia de Lima Metropolitana.

**SEPTIMO.-** Disponer la publicación de la presente resolución en el portal institucional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL ([www.gob.pe/sunafil](http://www.gob.pe/sunafil)).

Regístrese y comuníquese

Firmado digitalmente por:

**LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS**

Presidente

**DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI**

Vocal titular

**KATTY ANGÉLICA CABALLERO SEGA**

Vocal alterna

**Vocal ponente: DESIRÉE ORSINI**