



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 618-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

<b>EXPEDIENTE SANCIONADOR</b>	:	<b>1787-2019-SUNAFIL/ILM</b>
<b>PROCEDENCIA</b>	:	<b>INTENDENCIA DE LIMA METROPOLITANA</b>
<b>IMPUGNANTE</b>	:	<b>IDEAS TEXTILES S.A.C.</b>
<b>ACTO IMPUGNADO</b>	:	<b>RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 1712-2021-SUNAFIL/ILM</b>
<b>MATERIA</b>	:	<b>RELACIONES LABORALES LABOR INSPECTIVA</b>

**Sumilla:** Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por **IDEAS TEXTILES S.A.C.**, en contra de la Resolución de Intendencia N° 1712-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 28 de octubre de 2021.

Lima, 06 de julio de 2022

**VISTO:** El recurso de revisión interpuesto por **IDEAS TEXTILES S.A.C.**, (en adelante, **la impugnante**) en contra de la Resolución de Intendencia N° 1712-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 28 de octubre de 2021, (en adelante, **la resolución impugnada**) expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

#### **CONSIDERANDO:**

##### **I. ANTECEDENTES**

**1.1** Mediante Orden de Inspección N° 5421-2018-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral<sup>1</sup>, dado que la empresa fue denunciada por presuntos incumplimientos de pago de remuneraciones y trabajo en sobretiempo. Las actuaciones inspectivas culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 3662-2018-SUNAFIL/ILM (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión, entre otras, de cinco (05) infracciones muy graves en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago de horas extras, vacaciones e indemnización vacacional, no otorgar el tiempo de refrigerio, no cumplir el procedimiento establecido para modificar

---

<sup>1</sup> Se dispuso la verificación de cumplimiento sobre las siguientes materias: Remuneraciones (pago íntegro y oportuno de la remuneración convencional), Jornada, horario de trabajo y descansos remunerados (horas extras, no goce de vacaciones, vacaciones), Compensación por tiempo de servicios (depósito de CTS), Participación en las utilidades (Pago), Discriminación en el trabajo (por razón sindical), Registro de control de asistencias.



las horas de trabajo, y por atentar contra la libertad sindical, y; una (01) infracción muy grave a la labor inspectiva, por no cumplir una medida inspectiva de requerimiento.

**1.2** Mediante Imputación de Cargos N° 1986-2019-SUNAFIL/ILM/SIAI, de fecha 31 de mayo de 2019, notificada el 23 de agosto de 2019, 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**).

**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° 2526-2019-SUNAFIL/ILM/SIAI, de fecha 24 de octubre de 2019 (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 de Lima Metropolitana, la cual mediante Resolución de Sub Intendencia N° 0247-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE5, de fecha 07 de julio de 2020, notificada el 14 de agosto de 2020, multó a la impugnante por la suma de S/ 111,116.25, por haber incurrido en las siguientes infracciones:

- Una (01) infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no pagar el concepto de Prima Textil desde diciembre 2015 a diciembre 2017, a favor de una trabajadora, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 5,602.50.
- Una (01) infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no pagar la compensación por tiempo de servicios correspondiente a los semestres de mayo y noviembre de los años 2016 y 2017, y mayo 2018, a favor de una trabajadora, tipificada en el numeral 24.5 del artículo 24 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 5,602.50.
- Una (01) infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no pagar el íntegro de la remuneración correspondiente al mes de noviembre de 2016, a favor de una trabajadora, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 5,602.50.
- Una (01) infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no pagar la participación de utilidades de los ejercicios gravables 2015 y 2016, a favor de una trabajadora, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 5,602.50.
- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no pagar las horas extras diurnas y nocturnas al 25% y 35% del periodo comprendido entre diciembre 2015 a diciembre 2017, a favor de una trabajadora, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 9,337.50.
- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no pagar ni otorgar el goce de las vacaciones e indemnización vacacional correspondiente a los periodos 2014-2015 y 2015-2016, a favor de una trabajadora, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 9,337.50.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 618-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no otorgar el tiempo de refrigerio mínimo de cuarenta y cinco (45) minutos establecidos por Ley, del periodo comprendido del 26 de diciembre del 2017 al 5 de junio de 2018, a favor de una trabajadora, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 9,337.50.
- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no cumplir con el procedimiento previo de consulta y negociación obligatoria para modificar unilateralmente el horario de trabajo del turno noche e incrementar las horas de trabajo, a favor de una trabajadora, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 9,337.50.
- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por incurrir en prácticas antisindicales que atentan contra el derecho a la libertad sindical que ha tenido por objeto vulnerar el derecho a la libre afiliación a una organización sindical y desmotivar la afiliación a la organización sindical, afectando a una trabajadora, tipificada en el numeral 25.10 del artículo 25 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/42,018.75.
- Una (01) infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no cumplir la medida inspectiva de requerimiento de fecha 30 de octubre de 2018, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 9,337.50.

**1.4** Con fecha 04 de setiembre de 2020, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 0247-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE5, argumentando principalmente, lo siguiente:

- i. Respecto al hecho imputado relacionado al pago de horas extras diurno y nocturno, se reitera que se ha pagado dichos conceptos tal como aparecen en las boletas de remuneraciones exhibidas en cada periodo reclamado, pues la trabajadora María Elena Espinosa Alarcón trabajó hasta el 25 de diciembre de 2017 en turnos rotativos de 12 horas diarias, donde están incluidas las 8 horas efectivas de trabajo y las horas extras, haciéndose precisión que dicha trabajadora tenía jornadas ordinarias mixtas por cuanto se conjugaban tanto horario diurno de 7:00 a 19:00 horas como horario nocturno de 19:00 a 7:00 horas, habiendo percibido de mayo de 2016 a enero de 2018 la suma de S/ 850.00, habiendo descansado el 17 de diciembre de 2017, faltado el día 18 de diciembre de 2017, y los días 19 a 21 de diciembre de 2017 estado con licencia con goce de haber, siendo que a partir del 26 de diciembre se dispuso que laborará en turnos rotativos de 8 horas diarias, de 7:00 a 15:00, de 15:00 a 23:00 y de 23:00 a 7:00.
- ii. Sobre el pago de la prima textil, se ha acreditado con las boletas de remuneraciones que sí se pagó dicho concepto, el mismo que fue reconocido en el punto 26 del

Informe Final, verificándose que la inspeccionada otorgó el concepto de prima textil a razón de 10% de la remuneración percibida, siendo que la Administración cuestiona el hecho que no se calcule el total de las remuneraciones, lo que consideramos una interpretación errada, pues la inspeccionada si la considera. Incluido el aporte de horas extras es un momento y tiempo, demostrado con las boletas de remuneraciones.

- iii. Respecto al pago de las vacaciones e indemnización vacacional periodo 2014-2015 y 2015-2016, el pago aparece consignado en su boleta de remuneraciones, siendo el que realmente corresponde considerando sus horas trabajadas, alegando la Administración que no opera la prescripción en el periodo que nuestra parte sustenta como período prescrito, por cuanto la trabajadora debió hacer uso de sus vacaciones en el periodo siguiente es decir 2015-2016, lo que consideramos erróneo si tomamos en cuenta que la fecha de inicio del periodo vacacional es desde el primer día del año 2015, y el año de la imputación de cargos es 2019, siendo que ya prescribió solicitando la inspeccionada a la instancia correspondiente para que efectúe, un análisis de puro derecho. Además, debemos precisar que, en el punto 41 de la resolución apelada se menciona que el control de asistencia del mes de diciembre de 2016 indica que la trabajadora afectada habría gozado vacaciones desde el 06 de noviembre hasta el 05 de diciembre de 2016, también desde el 22 de septiembre al 21 de octubre de 2016 y del 23 de septiembre al 22 de octubre de 2017.
- iv. Asimismo, se le imputa a la inspeccionada el hecho de no acreditar el pago de vacaciones truncas correspondientes al periodo 2015-2016 a favor de la recurrente, calificando dicha infracción como MUY GRAVE de acuerdo a lo previsto en el numeral 25.6 del artículo 26 de RLGIT, la que está referida al cumplimiento de las disposiciones que regulan la jornada de trabajo, procedimiento para el trabajo en sobretiempo y otorgamiento del descanso vacacional entre otras, más no el hecho de no pagar oportunamente los conceptos derivados de este beneficio, esto es, remuneración vacacional, indemnización vacacional o las vacaciones truncas, de esta forma se está vulnerando el principio de tipicidad.
- v. Respecto a la compensación por tiempo de servicios, cómo se ha precisado en el escrito de descargos de fecha 06 de septiembre de 2019 aparece la liquidación de pagos efectuados en el Banco Continental, el abono correspondiente al periodo 2014, 2015, 2016 y 2017, debiéndose precisar que si no se incluyó el concepto de prima textil es porque no tiene un carácter remunerativo no forma parte de la remuneración por constituir una bonificación de carácter especial de carácter excepcional y no como la administración señala.
- vi. Sobre el pago de remuneraciones e incremento de remuneraciones no estamos de acuerdo con los argumentos de la Administración, pues son subjetivos al considerar que la prima textil tiene carácter remunerativo, que al no asignársele horas extras por razones básicamente de baja productividad no significa que estemos recortando su concepto remunerativo, es por ello, que no se ha producido ninguna reducción en sus remuneraciones, debiéndose considerar que las horas extras están en función de la necesidad del empleador de cumplir un objetivo de entrega de mercadería, aumento de productividad y otros derivados de la propia política de desarrollo y planificación, no viéndose obligadas a efectuarlas, en consecuencia, si no se programan dichas horas extras no se tiene por qué pagar, no son derechos adquiridos por costumbre ni por obligación, sino que obedecen a necesidades del mercado.
- vii. En atención al pago de utilidades de los ejercicios 2015 y 2016, debemos informar que conforme al artículo 2 del Decreto Legislativo 892, se establece que el porcentaje del pago de utilidades se distribuye de la siguiente manera a) 50% será distribuido en función a los días laborados por cada trabajador, y b) el 50% se distribuirá en porción a las remuneraciones de cada trabajador, por lo que, el amparo a dicha disposición se realizó el cálculo de la retribución de utilidades a favor de la señora María Elena



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 618-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

Espinoza Alarcón, monto debidamente depositado y acreditado siendo que la base imponible que argumenta la administración para que se calcule el pago de las utilidades no es real pues aquella declaración jurada de impuesto a la renta de tercera categoría del ejercicio gravable 2016, que hace mención el informe final, no contiene las utilidades que se mencionan existiendo un reclamo en giro ante la Administración Tributaria por error en el sistema. Asimismo, se ha demostrado que, sí hubo pago de utilidades de los periodos mencionados tal y como se precisa en el punto 61 de la resolución apelada, donde se dice que se acreditó el pago de 750.00 soles mediante cheque de fecha abril de 2016, lo que genera certeza del cumplimiento de la obligación.

- viii. La inspeccionada reitera lo referido en su escrito de descargo, sobre que la trabajadora claramente laboró hasta el 25 de diciembre de 2017, en turnos rotativos de 12 horas diarias, donde están incluidas las 8 horas efectivas de trabajo, las horas extras, más los 45 minutos de refrigerio, a partir del 26 de diciembre de 2017 sólo laboró en turnos rotativos de 8 horas diarias en el turno de noche que no hay refrigerio, debidamente detallado en la carta que remitimos con fecha de 30 de mayo de 2018.
- ix. Sobre el pago de la remuneración del mes de noviembre de 2016, tal como se adjuntó por medio probatorio la boleta de remuneraciones del mes y año cuestionado verifica que reúnen todos los conceptos relacionados como derechos de la trabajadora no habiendo faltante ni omisión en algún concepto remunerativo por lo que no es verdad que se le haya pagado la mensualidad que solicita.
- x. Sobre las prácticas antisindicales se reitera el establecimiento de horarios de trabajo y la realización de horas extras son políticas y lineamientos que asume la empleadora en base a la necesidad de producción, su uso no nos debe indicar que estamos incurriendo en prácticas antisindicales, el derecho de los trabajadores de ser parte de un sindicato es totalmente legítimo y es reconocido y aceptado por la inspeccionada siendo un error lo que asume la administración de que constituye una práctica antisindical más aún porque los mismos hechos están siendo revisados en el fuero judicial al haber planteado procesos judiciales con los mismos argumentos sin fundamento y que la administración de Justicia resolverá en su momento. Asimismo, no existen restricciones para que el empleador otorgue licencia sin goce de haber, con ello no se vulnera el derecho al trabajo del accionante ni a la ley de afiliación son apreciaciones de carácter subjetivo que la administración no puede fundamentar y que el ejercicio legítimo de derechos con respaldo legal no constituye faltas infracciones ni delitos.
- xi. Sin perjuicio que la autoridad de trabajo ha proseguido con aplicar lo dispuesto por el artículo 49 del RLGIT en concordancia con el artículo 255 inciso 2 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por el D.S. 004-2019-JUS, que establecen la posibilidad de reducir la multa a imponer en un 80%, la autoridad de trabajo contraviene lo dispuesto por la Ley 30222, Ley que modifica la Ley 29783, dejando de lado a la reducción adicional de 35% previsto por

dicha normatividad siendo que durante el período de 3 años la multa que se imponga no será mayor al 35% de la que resulte aplicable en el caso concreto. No obstante, los fundamentos señalados anteriormente, resulta necesario tener en cuenta lo dispuesto por el artículo 47 del RLGIT que establece que para la determinación de sanción deben respetarse los principios de razonabilidad y proporcionalidad siendo la propuesta de sanción excesiva.

**1.5** Mediante Resolución de Intendencia N° 1712-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 28 de octubre de 2021<sup>2</sup>, la Intendencia de Lima Metropolitana declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, por considerar los siguientes puntos:

- i. De acuerdo al séptimo hecho verificado del acta de infracción, del registro de control de asistencia de la trabajadora María Elena Espinosa Alarcón, correspondiente a los meses de diciembre de 2015 a diciembre de 2017 y sus boletas de pago de remuneraciones, se observa que efectivamente la trabajadora tenía jornadas ordinarias mixtas por cuanto se conjugaban tanto horas diurnas de 07:00 a 19:00 horas, como horas nocturnas de 19:00 a 07:00 horas, percibiendo una remuneración básica de diciembre del 2015 a abril del 2016 ascendente a S/ 750.00, y por los meses de mayo 2016 a enero de 2018, una remuneración básica de S/ 850.00 soles.
- ii. De acuerdo a los cálculos efectuados por la inspectora, los pagos efectuados no consideraron el número real y total de las horas extras diurnas del periodo comprendido entre diciembre de 2015 diciembre de 2017, conforme se verificó del registro y control asistencia, y que las boletas de pago de remuneraciones exhibidas demostraban que la inspeccionada no pagaba las horas extras nocturnas de 25% y 35% sobre la base de la remuneración establecida para la jornada nocturna, con el respectivo pago de los intereses legales, es decir sobre la base de la remuneración establecida para la jornada nocturna de diciembre de 2015 hasta abril 2016 sobre S/ 1,012.50 y desde mayo 2016 hasta diciembre de 2017 sobre S/ 1,147.50, todo ello, en la aplicación de una sobretasa del 35%, conforme a lo establecido en los artículos 8 y 10 del TUO del Decreto Legislativo 854, Ley de Jornada Horario y Trabajo en Sobretiempo, siendo que el trabajo realizado en sobretiempo por la trabajadora debió ser pagado de manera íntegra, lo que no se realizó. En consecuencia, la prima textil no fue pagada al sujeto inspeccionado en su integridad.
- iii. Conforme se señala en el décimo hecho verificado del Acta de Infracción, las boletas de pago de las remuneraciones correspondientes a los meses de octubre 2016 y 2017 no desvirtúan la infracción impuesta, ya que las mismas contradicen lo establecido en los memorándums de vacaciones, uno de fecha 15 de noviembre de 2016 que establece que las vacaciones serán del 16 de noviembre al 15 de diciembre de 2016, y, el segundo de fecha 31 de enero de 2018, que establece que las vacaciones serán del 01 de febrero al 02 de abril de 2018, siendo que dichos memorandos y las boletas de pago María Elena Espinosa Alarcón difieren con lo registrado en el registro de control de asistencia del cual se advierte que la trabajadora habría tomado vacaciones en los períodos del 22 de septiembre de 2016 al 21 de octubre de 2016, del 06 de noviembre de 2016 al 05 de diciembre de 2016 y del 23 de septiembre de 2017 al 22 de octubre de 2017, no obstante, las boletas de pago de las remuneraciones de estos ultimo periodos tampoco reflejan lo señalado en el registro de control de asistencia, no existiendo certeza así, del cumplimiento de las obligaciones laborales por parte del inspecciona, máxime si la propia trabajadora señaló en su solicitud de inspección laboral que la inspeccionada incumple con el pago de remuneraciones de jornadas laboradas y que aparecen en las boletas de pago de remuneraciones como vacaciones.

---

<sup>2</sup> Notificada el 03 de noviembre de 2021, véase folio 123 del expediente sancionador.





## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 618-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

- iv. Por el periodo laboral 2014-2015, la trabajadora María Elena Espinosa Alarcón, tenía derecho a gozar de su descanso vacacional durante el periodo 2015-2016, y en caso de no haberse cumplido con otorgar dicho descanso, la inspeccionada tenía la obligación de otorgarle lo dispuesto en el artículo 23 del Decreto Legislativo N° 713, siendo lo correcto que la inspeccionada tenga en cuenta que no se debe iniciar el plazo de prescripción desde año 2015, sino cuando culmina el periodo de tiempo en que se tenía para gozar de las vacaciones sin haberlas gozado, produciéndose así el incumplimiento por parte de la inspeccionada, y esto es en el año 2016, siendo esta conducta una infracción instantánea.
- v. No se ha vulnerado el principio de tipicidad, pues la infracción determinada se ajusta al tenor del tipo legal por el cual se sancionó, con expresión de la normativa vulnerada, siendo importante precisar que, el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, comprende incumplimiento de cualquiera de las obligaciones relacionadas al descanso vacacional, conforme se señala en la Resolución de Superintendencia N° 154-2019-SUNAFIL, que aprueba los criterios normativos adoptados por el “Grupo de Trabajo de Análisis de Criterios en materia legal aplicables al Sistema Inspectivo”.
- vi. Conforme lo estipula el inciso 1.3 del artículo 1 del Decreto Supremo N° 014-2012-TR: “La prima textil tiene carácter remunerativo y se paga mensualmente, en función a los días laborados”, razón por la cual debió dicho concepto ser computable a efectos del cálculo de la CTS, no siendo una apreciación subjetiva el considerarla como tal, sino todo lo contrario, objetiva.
- vii. Respecto al incumplimiento de pago de la remuneración del periodo noviembre 2016, estando a lo señalado en el Acta de Infracción, sobre la prima textil, las inconsistencias del registro de control de asistencia, los memorándums exhibidos y las boletas de pago de la trabajadora, ha quedado verificado que la inspeccionada no sustentó las razones por las que no depositó íntegramente el pago de su remuneración
- viii. Para efectos de computar el cálculo de las utilidades que le corresponde pagar a la trabajadora María Elena Espinosa Alarcón, se debe considerar todas las remuneraciones de la trabajadora correspondientes a los ejercicios gravables 2015 y 2016, conforme a Ley, tomando en cuenta la prima textil y sus horas extras, estando a lo constatado por el personal inspectivo en los octavo y noveno hechos verificados del Acta de infracción.
- ix. Ha quedado corroborado que, en el periodo comprendido de 26 de diciembre de 2017 a 05 de junio de 2018, la inspeccionada no cumplió con su obligación de otorgar a la trabajadora María Elena Espinosa Alarcón, el horario o tiempo dedicado al refrigerio, mínimo de 45 minutos, durante el turno noche de 23:00 a 07:00 horas (horario corrido).
- x. Analizando la conducta de la inspeccionada, esta Intendencia considera que se realizaron actos que afectaron la libertad sindical de la trabajadora María Elena Espinosa Alarcón, precisamente en fecha cercana y posterior a la recepción de la carta de afiliación al Sindicato y a la Federación Nacional de Trabajadores Textiles y afines

del Perú, sin una causa objetiva y razonable, la inspeccionada en un lapso de tiempo corto decidió reducir sus horas extras laboradas, reducir y después quitar por completo el pago por concepto de movilidad, y otorgarle licencias sin goce de haber, afectando su derecho de trabajo a partir de su afiliación al sindicato, mellando así su libertad sindical.

- xi. Estando a que la Orden de Inspección 5421-2018-SUNAFIL/ILM, fue generada el 09 de abril de 2018, fecha posterior a la vigencia de la Ley N° 30222, la inspeccionada no tiene derecho a acceder a los beneficios de reducción previstos en la referida norma.

1.6 Con fecha 18 de noviembre de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia de Lima Metropolitana, el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 1712-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 28 de octubre de 2021.

1.7 La Intendencia de Lima Metropolitana admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorándum N° 2391-2021-SUNAFIL/ILM, recibido el 30 de diciembre 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>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 17 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR<sup>6</sup>, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización

---

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

Artículo 1. Creación y finalidad

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

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

Artículo 15. Tribunal de Fiscalización Laboral

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

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

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

Artículo 41.- Atribución de competencias sancionadoras

(...)

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

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

<sup>6</sup>"Decreto Supremo N° 010-2022-TR, Reglamento de Organización y Funciones de SUNAFIL.

Artículo 17.- Instancia Administrativa

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





## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 618-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

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 una 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, modificado por el Decreto Legislativo N° 1499, define al recurso de revisión como un recurso administrativo del procedimiento administrativo sancionador con carácter excepcional, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos de que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral, estableciéndose en el artículo 55 del RLGIT, modificado por Decreto Supremo N° 016-2017-TR, que los requisitos de admisibilidad y procedencia se desarrollarían en el Reglamento del Tribunal.
- 3.3.** 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

---

<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.”



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>8</sup>.

- 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 IDEAS TEXTILES S.A.C.**

- 4.1. De la revisión de los actuados, se ha identificado que IDEAS TEXTILES S.A.C., presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 1712-2021-SUNAFIL/ILM, que confirmó la sanción impuesta de S/ 111,116.25 por la comisión, entre otras, de cinco (05) infracciones muy graves en materia de relaciones laborales, tipificadas en los numerales 25.6 y 25.10 del artículo 25 del RLGIT, y una (01) infracción muy grave a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT; dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del día hábil siguiente de la notificación de la citada resolución; el 04 de noviembre 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 IDEAS TEXTILES S.A.C.

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

Con fecha 18 de noviembre de 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 1712-2021-SUNAFIL/ILM, señalando principalmente, los siguientes argumentos:

- Invocamos el criterio referido a la aplicación del concurso de infracciones en caso de inasistencia a la verificación de la medida de requerimiento e incumplimiento de dicha medida; y, a su vez, no acreditar el cumplimiento de lo requerido; se descarta toda aplicación de concurso de infracciones si es que el empleador no acredita que cumplió con el mandato del Inspector de Trabajo y tampoco asiste al citatorio; en el presente caso se pretende multarnos por la inasistencia y por el incumplimiento de la medida.
- Sí se le ha pagado dichos conceptos como aparecen en las boletas de remuneraciones exhibidas en su momento y tal como se puso de manifiesto en la orden de inspección N° 5421-2018-SUNAFIL, la ex trabajadora María Elena Espinoza Alarcón trabajó hasta el día 25 de diciembre del 2017 en turnos rotativos de 12 horas diarias, incluidas las horas efectivas de trabajo y las horas extras.

---

<sup>8</sup> Decreto Supremo N° 016-2017-TR, art. 14



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 618-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

- Así mismo, la trabajadora descansó el 17 de diciembre del 2017, el día 18 de diciembre del mismo año faltó, los días 19 al 21 estuvo con licencia con goce, a partir del 26 de diciembre se dispuso que laborara en turnos rotativos de 8 horas diarias (de 07:00 a 15:00, de 15:00 a 23:00 horas y de 23:00 a 07:00 horas).
- Mi representada otorgó el concepto de prima textil; sin embargo, la Administración cuestiona el hecho que no se calculó el total de la remuneración; eso no es verdad.
- En referencia al pago de vacaciones, indemnización de los períodos 2014-2015, 2015-2016, se le ha efectuado el pago como corresponde, además la Administración no considera nuestro argumento que un período prescribió, esto es el período 2015, y que a la fecha de imputación de cargos que es el año 2019, ya prescribió.
- Tener presente que la trabajadora gozó de vacaciones desde el 06 de noviembre hasta el 05 de diciembre del 2016, del 22 de setiembre al 21 de octubre del 2016 y desde el 23 de setiembre al 22 de octubre del 2017.
- Se ha demostrado en la liquidación de pagos efectuados al Banco Continental, los abonos correspondientes a los períodos 2014-2015, 2016, 2017. En las siguientes liquidaciones no se ha considerado el concepto de prima textil por cuanto no tiene carácter remunerativo. Es por ello que no se calculó el pago de la CTS, por ello, no se puede considerar como una omisión y considerarlo como infracción susceptible de recibir una multa.
- No se ha producido ninguna reducción en sus remuneraciones; si no se liquidó el pago de horas extras es porque no generó.
- La ex trabajadora laboró hasta el 25 de diciembre del 2017, en turnos rotativos de 12 horas diarias incluidas las 8 horas efectivas de trabajo, las horas extras más los 45 minutos de refrigerio, y a partir del 26 de diciembre del 2017, solo laboró en turnos rotativos de 8 horas diarias; esto se detalló en la carta remitida el 30 de mayo del 2018.
- Con respecto a la boleta de remuneraciones del mes de noviembre del 2016, ésta reúne los requisitos de ley, se ha abonado todos los conceptos.
- Se dice que existen evidencias de la comisión de actos que afectaron la libertad sindical de la ex trabajadora María Espinoza Alarcón, cuando consideran que sin alguna causa objetiva y razonable la inspeccionada decidió reducir las horas extras, quitar el pago por concepto de movilidad y otorgarles licencias sin goce de haber, y de esta forma se ha mellado su libertad sindical. Debemos referir que estas conclusiones son de carácter subjetivo sin sustento real, y que de manera casual coincide en alguna fecha próxima con la comunicación de afiliación a sindicato; no se puede mellar el principio de la empleadora de "facultad de dirección".
- Mediante Resolución de Superintendencia N° 134-2019-SUNAFIL, se aprobó el siguiente criterio normativo: "Conforme lo establece el numeral 17.3 del artículo 17 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, las sanciones por infracciones a la labor inspectiva previstas en los numerales 46.6 y 46.10 del artículo 46 del citado Reglamento, tendrán una



reducción del 90% cuando no se advierta infracciones, o el sujeto inspeccionado acredite haber subsanado las mismas antes de la emisión del acta de infracción”.

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

- 6.1.** En primer lugar, precisaremos que, conforme se ha señalado en el acápite 3.3 de la presente resolución, y en concordancia con lo prescrito en el artículo 14 del Reglamento del Tribunal, este máximo colegiado, sólo puede pronunciarse sobre los recursos de revisión que se interponen contra las resoluciones de segunda instancia, que sancionan las infracciones muy graves previstas en el RLGIT.
- 6.2.** En esa línea, se advierte que si bien, el presente recurso de revisión, tiene por objeto refutar la multa impuesta en la Resolución de Intendencia N° 1712-2021-SUNAFIL/ILM, en el entendido que esta es consecuencia de una serie de infracciones, seis de ellas, catalogadas como muy graves en el RLGIT; algunos de los fundamentos esbozados por la impugnante están destinados a contradecir la imposición de sanciones por infracciones en materia sociolaboral, que por su propia naturaleza de graves, se encuentran fuera de la competencia de este Tribunal.
- 6.3.** En ese sentido, y con sujeción a lo dispuesto en la normativa citada, sólo se procederá a evaluar y valorar los fundamentos y medios probatorios ofrecidos por la impugnante, que estén explícitamente referidos a contradecir la imposición de sanción por las infracciones de naturaleza muy grave, estas son, cinco (05) infracciones en materia de relaciones laborales tipificadas en los numerales 25.6 y 25.10 del artículo 25 del RLGIT, y una (01) infracción a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, que fueron atribuidas a la impugnante en primera instancia, y confirmadas por la segunda instancia.

### **Del incumplimiento de normas sociolaborales**

- 6.4.** La inspectora de trabajo ha dejado constancia en el acápite III. Hechos Verificados, del Acta de Infracción, del incumplimiento de obligaciones sociolaborales, por parte de la impugnante en perjuicio de la trabajadora María Elena Espinoza Alarcón (en adelante, la trabajadora), entre ellas: **i)** el incumplimiento de pago de horas extras diurnas y nocturnas al 25% y 35% del periodo comprendido de diciembre del 2015 a diciembre del 2017; **ii)** el incumplimiento de pago y otorgamiento de vacaciones e indemnización vacacional correspondiente a los periodos 2014-2015 y 2015-2016; **iii)** el otorgamiento de tiempo mínimo de refrigerio de 45 minutos establecido por Ley, del periodo comprendido del 26 de diciembre de 2017 al 05 de junio de 2018; **iv)** el incumplimiento del procedimiento previo de consulta y negociación obligatoria para modificar unilateralmente el horario de trabajo del turno noche e incrementar las horas de trabajo, y; **v)** el ejercicio de prácticas antisindicales que atentan contra el derecho a la libertad sindical que ha tenido por objeto vulnerar el derecho a la libre afiliación a una organización sindical y desmotivar la afiliación a la organización sindical. Dichas conductas han dado mérito a la imposición de sanciones a la impugnante.
- 6.5.** Sobre el incumplimiento de pago de horas extras, la inspectora actuante dejó constancia en el séptimo hecho verificado del Acta de infracción, que, del Registro de Control de Asistencia correspondiente a los meses de mayo 2014 a diciembre 2017, la trabajadora María Elena Espinoza Alarcón, tenía jornadas ordinarias mixtas por cuanto se conjugaban tanto horas diurnas de 07:00 a 19:00 horas, como horas nocturnas de 19:00 a 07:00 horas. Asimismo, de las Boletas de Pago de Remuneraciones correspondiente a los meses de



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 618-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

noviembre 2013 a abril 2016, la trabajadora percibía una Remuneración Básica de S/ 750.00; y de los meses de mayo 2016 a enero 2018, percibía una Remuneración Básica de S/ 850.00. En tal sentido, habiendo la trabajadora realizado horas extras después de su horario habitual, a razón de 03 horas extras con 15 minutos después de su jornada diurna y nocturna, el valor de la hora extra trabajada se calcula en función de la remuneración establecida para el momento en que se realiza cada hora extra, en aplicación de lo señalado por el segundo párrafo del artículo 23 del Decreto Supremo N° 008-2002-TR. Ello, considerando que la jornada ordinaria combina horas diurnas y nocturnas, las horas extras se remuneran en función del momento en que se realizan. Así, revisadas las boletas de pago de remuneraciones exhibidas, la inspectora determinó que la impugnante no acreditó el pago de las horas extras diurnas y nocturnas al 25% y 35% a favor de la trabajadora, correspondiente al periodo comprendido entre mayo 2014 a diciembre 2017, toda vez que, al momento de efectuar el cálculo respectivo, el empleador no ha considerado el número real y total de horas extras diurnas realizadas en dicho periodo. Asimismo, las horas extras nocturnas debieron calcularse sobre la base de la remuneración establecida para la jornada nocturna, además del pago de los intereses legales respectivos.

- 6.6. Respecto a este punto, la impugnante ha señalado que hasta el día 25 de diciembre del 2017, la trabajadora laboró en turnos rotativos de 12 horas diarias, incluidas las horas efectivas de trabajo y las horas extras. Tales argumentos, no desvirtúan la comisión de la infracción prevista en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, dado que las boletas de remuneraciones a las que hace referencia, fueron ya debidamente verificadas por la inspectora actuante, de las cuales se determinó precisamente, que el cálculo efectuado de las horas extras diurnas y nocturnas no coinciden con el número real y total de horas extras realizadas por la trabajadora en el periodo comprendido entre mayo 2014 a diciembre 2017.
- 6.7. Con relación al incumplimiento de pago y otorgamiento de vacaciones e indemnización vacacional, la inspectora actuante dejó constancia en el décimo hecho verificado del Acta de infracción, que, la impugnante no acreditó el pago y goce de las Vacaciones correspondientes a los periodos 2013-2014, 2014-2015 y 2015-2016, ni el pago de la Indemnización por falta de descanso vacacional establecida en el artículo 23 del Decreto Legislativo N° 713.
- 6.8. Respecto a este punto, la impugnante ha señalado que, sí ha pagado dichos conceptos, y que la trabajadora gozó de vacaciones desde el 06 de noviembre hasta el 05 de diciembre del 2016, del 22 de setiembre al 21 de octubre del 2016 y desde el 23 de setiembre al 22 de octubre del 2017. Agrega que no se ha considerado su argumento que el periodo 2015 prescribió a la fecha de imputación de cargos que es el año 2019. Tales argumentos, no desvirtúan la comisión de la infracción prevista en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, dado que, conforme a la verificación efectuada por la inspectora actuante, de las boletas,

memorandos y registro de asistencia, se ha determinado que existen claras inconsistencias entre unos y otros, no dando certeza del real cumplimiento de dichos derechos laborales<sup>9</sup>.

- 6.9.** Con relación a la prescripción invocada por la impugnante, se precisa que de acuerdo a lo estipulado en el artículo 51, concordado con el artículo 252 del TUO de la LPAG, la facultad de la autoridad inspectiva para determinar la existencia de infracciones en materia sociolaboral, prescribe a los cuatro (4) años. El cómputo del plazo de prescripción de la facultad para determinar la existencia de infracciones comenzará a partir del día en que la infracción se hubiera cometido en el caso de las infracciones instantáneas o infracciones instantáneas de efectos permanentes, desde el día que se realizó la última acción constitutiva de la infracción en el caso de infracciones continuadas, o desde el día en que la acción cesó en el caso de las infracciones permanentes.
- 6.10.** Ahora bien, conforme a lo precisado en los artículos 10 y 23 del Decreto Legislativo N° 713, el trabajador tiene derecho o treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios; y, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente o aquel en el que adquiere el derecho, percibirá 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.
- 6.11.** En el presente caso, la trabajadora, por el periodo laborado 2014-2015, tenía derecho a gozar el correspondiente descanso vacacional durante el periodo 2015-2016, y, en caso de no haberse cumplido con ello, el sujeto inspeccionado tenía la obligación de otorgar a la trabajadora afectada, la remuneración por el trabajo realizado, la remuneración por el descanso no gozado, y la indemnización vacacional. Es a partir de la culminación del periodo de tiempo en que se tenía para gozar de las vacaciones sin haberlas gozado, que se produce el incumplimiento, esto es, en el año 2016; fecha en la que se debe empezar a contabilizar el plazo de prescripción, habida cuenta que nos encontramos ante una infracción de naturaleza instantánea, esto es, que se produce en un solo acto o momento determinado, en el que el supuesto de hecho proscrito se consuma, sin producir una situación antijurídica duradera. En ese sentido, se advierte que este argumento tampoco desvirtúa la comisión de la infracción prevista en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT.
- 6.12.** Con relación al incumplimiento del otorgamiento de tiempo mínimo de refrigerio, la inspectora dejó constancia en el décimo octavo hecho constatado del Acta de Infracción, que, en el periodo comprendido del 26 de diciembre de 2017 al 05 de junio de 2018, la impugnante no cumplió con su obligación de otorgar a la trabajadora el horario o tiempo

---

<sup>9</sup> “(...) Incumplimientos que no desvirtúa con las Boletas de Pago de Remuneraciones correspondientes a los meses de Octubre 2016 y Octubre 2017, toda vez que, las mismas difieren de lo establecido en los Memorándums de Vacaciones de fecha 15 de Noviembre de 2016 que establece que las Vacaciones serán del 16 de Noviembre al 15 de Diciembre del 2016, y de fecha 31 de Enero de 2018 que establece que las Vacaciones serán del 01 de Febrero al 02 de Abril de 2018. Asimismo, lo establecido en dichos memorándums y boletas de pago de remuneraciones también difiere de lo establecido en el Registro de Control de Asistencia del cual se advierte que la trabajadora María Elena Espinoza Alarcón habría tomado Vacaciones en los siguientes periodos: Del 22 de Setiembre de 2016 al 21 de Octubre de 2016, del 06 de Noviembre de 2016 al 05 de Diciembre de 2016, y del 23 de Setiembre de 2017 al 22 de Octubre de 2017, sin embargo las Boletas de Pago de Remuneraciones de dichos periodos no reflejan lo señalado en el Registro de Control de Asistencia, en Setiembre 2016 consignan como número de días trabajados 27, en Octubre 2016 0, en Noviembre 2016 14, en Diciembre 2016 13, en Setiembre 2017 30 y Octubre 2017 0. Por otro lado, la trabajadora María Elena Espinoza Alarcón en su solicitud de inspección laboral manifiesta que el sujeto inspeccionado incumple con el pago de remuneraciones de jornadas laboradas y que aparecen en las Boletas de Pago de Remuneraciones como Vacaciones, dichos hechos no crean certeza del cumplimiento de dichas obligaciones laborales. (...)”





## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 618-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

dedicado al refrigerio, mínimo (45) minutos establecidos por ley, durante el Turno Noche de 23:00 a 07:00 horas (horario corrido).

- 6.13.** Sobre este punto, la impugnante ha alegado que, hasta el 25 de diciembre del 2017, la trabajadora laboró, en turnos rotativos de 12 horas diarias incluidas las 8 horas efectivas de trabajo, las horas extras más los 45 minutos de refrigerio, y a partir del 26 de diciembre del 2017, solo laboró en turnos rotativos de 8 horas diarias. Tales argumentos, no desvirtúan de modo alguno que, en el horario nocturno, se haya omitido conceder un horario o tiempo mínimo para la ingesta de los alimentos, ya que conforme a lo precisado en el artículo 15 del Decreto Supremo N° 008-2002-TR<sup>10</sup>, el empleador debe establecer el tiempo de refrigerio dentro del horario de trabajo, no pudiendo otorgarlo, ni antes ni luego del mismo (énfasis añadido).
- 6.14.** Sobre el incumplimiento del procedimiento para modificar unilateralmente el horario de trabajo, la inspectora actuante dejó constancia en el vigésimo cuarto hecho constatado del Acta de Infracción, que la impugnante no acreditó haber cumplido con el procedimiento establecido en el artículo 2 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854 - Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR, esto es, que el sujeto inspeccionado debió sujetarse al procedimiento previo de consulta y negociación obligatoria con la trabajadora, comunicando la medida a adoptarse y los motivos que la sustentan, para recién, a partir de ahí, fijar sus nuevas condiciones respecto a sus horas de trabajo en el turno noche.
- 6.15.** Cabe precisar, que, sobre este extremo, la impugnante no ha formulado cuestionamiento alguno, por lo que, no se ha podido desvirtuar la comisión de la infracción prevista en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT.
- 6.16.** Sobre el ejercicio de prácticas antisindicales que atentan contra el derecho a la libertad sindical, la inspectora actuante ha dejado constancia en el Acta de Infracción, que, precisamente cuando la trabajadora se afilia al Sindicato de Trabajadores de Ideas Textiles S.A.C., y a la Federación Nacional de Trabajadores Textiles y Afines del Perú - FNTTP, la impugnante toma la decisión de cambiar sus turnos rotativos de 12 horas diarias, por

---

<sup>10</sup> Decreto Supremo N° 008-2002-TR, Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo,

“Artículo 15.- En el caso de las jornadas que se cumplan en horario corrido según el Artículo 1 de la Ley, el tiempo de refrigerio no podrá ser inferior a cuarenticinco (45) minutos y deberá coincidir en lo posible con los horarios habituales del desayuno, almuerzo o cena. El empleador establecerá el tiempo de refrigerio dentro del horario de trabajo, no pudiendo otorgarlo, ni antes ni luego del mismo. El horario de refrigerio no forma parte de la jornada ordinaria, salvo que por convenio colectivo o pacto individual se disponga lo contrario. La adecuación del horario del refrigerio a lo establecido en el Artículo 1 de la Ley, no implicará un incremento en la jornada de trabajo. Si como consecuencia de la exclusión del tiempo dedicado al refrigerio, se incrementara el número de horas efectivas de trabajo, a fin de alcanzar la jornada ordinaria máxima, corresponderá otorgar el aumento de remuneración previsto en el Artículo 3 de la Ley.”

turnos rotativos de ocho horas diarias, 12 horas diarias donde estaba incluido las ocho horas efectivas de trabajo, las horas extras más los 45 minutos de refrigerio. Posteriormente, sin ninguna justificación objetiva y razonable le reduce el pago por concepto de movilidad (diciembre 2017), para luego tomar la decisión de no otorgarle el pago por concepto de movilidad (enero 2018), acciones realizadas por el sujeto inspeccionado que también han ocasionado un perjuicio a la trabajadora, teniendo en cuenta que dicho concepto sería una condición de trabajo. Aunado a ello, la impugnante, mediante Memorándum RR.HH de fecha 29 de enero de 2018, comunica de manera unilateral a la trabajadora que le otorga licencia sin goce de haber por un periodo de 60 días consecutivos, desde el 01 de Febrero de 2018 al 01 de Abril de 2018, licencia que ha vulnerado su derecho a la ocupación efectiva, privándolo de la posibilidad de realizar actividad laboral para la cual fue contratada, afectando con ello la dignidad de dicha trabajadora al mantenerla durante ese periodo, sin realizar labor alguna y/o trabajo efectivo, situación que además la perjudicó económicamente con relación a percibir sus ingresos remunerativos. Así, en el cuadragésimo segundo hecho constatado del Acta de Infracción, la inspectora determinó que las acciones adoptadas por la impugnante en contra de la trabajadora, se debió en realidad a su condición de trabajadora afiliada a los sindicatos, no habiendo demostrado, durante las actuaciones inspectivas de investigación, la existencia de una causa objetiva y razonable que justifique sus decisiones.

- 6.17.** Respecto a este punto, la impugnante alega que estas conclusiones son de carácter subjetivo sin sustento real, y que de manera casual coinciden en alguna fecha próxima con la comunicación de afiliación a sindicato; no se puede mellar el principio de la empleadora de "facultad de dirección". Al respecto, se precisa que cabe señalar que, las condiciones laborales que ofrecen los empleadores deberán ser las mismas para todos los trabajadores pertenezcan o no a un sindicato y que las diferencias que se presentan deben sustentarse en criterios razonables y objetivos (calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio). La impugnante no ha precisado o acreditado a lo largo de todo el procedimiento, alguna justificación válida respecto a las modificaciones en las condiciones laborales adoptadas en perjuicio de la trabajadora. Por lo que, considerando la verificación efectuada por la inspectora, los hechos antes descritos constituyen una afectación a la libertad sindical y analizados globalmente, teniendo en cuenta las circunstancias de tiempo, modo y oportunidad en que han acontecido, nos permiten concluir que han tenido por objeto vulnerar en específico el derecho de afiliación a una organización sindical, y desmotivar la afiliación a la organización sindical.

#### **Sobre la naturaleza jurídica de las infracciones a la labor inspectiva**

- 6.18.** 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 los requerimientos de comparecencia y de las medidas inspectivas de requerimiento. Así lo estipula el numeral 3.1 del artículo 5 de la LGIT: "En el desarrollo de las funciones de inspección, los inspectores de trabajo que estén debidamente acreditados, están investidos de autoridad y facultados para proceder a practicar cualquier diligencia de investigación, examen o prueba que considere necesario para comprobar que las disposiciones legales se observan correctamente y, en particular, para requerir información, solo o ante testigos, al sujeto inspeccionado o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales, así como a exigir la identificación, o razón de su presencia, de las personas que se encuentren en el centro de trabajo inspeccionado." En similar sentido, el artículo 11 del mismo dispositivo legal establece que "Las actuaciones inspectivas de



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 618-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

investigación se desarrollan mediante requerimiento de información por medio de sistemas de comunicación electrónica, visita de inspección a los centros y lugares de trabajo, mediante requerimiento de comparecencia del sujeto inspeccionado ante el inspector actuante para aportar documentación y/o efectuar las aclaraciones pertinentes o mediante comprobación de datos o antecedentes que obren en el Sector Público”.

- 6.19.** 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. (...)”
- 6.20.** En esa misma línea, el artículo 15 numeral 15.1 del RLGIT establece que “durante el desarrollo de las actuaciones inspectivas los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, así como los demás sujetos obligados al cumplimiento de las normas sociolaborales, prestarán la colaboración que precisen los inspectores del trabajo para el adecuado ejercicio de las funciones encomendadas, de acuerdo con lo prescrito en el artículo 9 de la Ley”.
- 6.21.** Y es que, de acuerdo a lo señalado en el artículo 9 de la LGIT: “Los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, así como los demás sujetos responsables del 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”.
- 6.22.** 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”
- 6.23.** Consecuentemente, de acuerdo con el artículo 36 de la citada la LGIT, son infracciones a la labor inspectiva contrarias al deber de colaboración, las acciones u omisiones de los sujetos obligados, sus representantes, personas dependientes o de su ámbito organizativo, sean o no trabajadores, que perjudiquen la labor de los Supervisores-Inspectores, Inspectores del Trabajo o Inspectores Auxiliares. Tales infracciones pueden consistir en: 1) La negativa injustificada o el impedimento a que se realice una inspección en un centro de trabajo o en

determinadas áreas del mismo, efectuado por el empleador, su representante o dependientes, trabajadores o no de la empresa, por órdenes o directivas de aquél. El impedimento puede ser directo o indirecto, perjudicando o dilatando la labor del inspector actuante de manera tal que no permita el cumplimiento de la fiscalización, o negándose a prestarle el apoyo necesario. Constituye acto de obstrucción, obstaculizar las investigaciones del inspector y obstaculizar o impedir la participación del trabajador o su representante o de los trabajadores o la organización sindical. 2) El abandono de la diligencia inspectiva, que se produce cuando alguna de las partes, luego de iniciada ésta, deja el lugar de la diligencia. 3) La inasistencia a la diligencia, cuando las partes hayan sido debidamente citadas, por el Inspector del Trabajo o la Autoridad Administrativa de Trabajo y éstas no concurren.

**6.24.** Sobre el particular, los Vocales integrantes de la Primera Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral de la SUNAFIL, reunidos en Sala Plena, de conformidad con lo dispuesto en el último párrafo del artículo 2 del Reglamento del Tribunal, emitieron el Acuerdo Plenario contenido en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SUNAFIL/TFL, del 30 de julio de 2021<sup>11</sup>, el cual, incorpora un conjunto de criterios resolutivos cuya observancia y aplicación resulta obligatoria a todas las entidades conformantes del Sistema de Inspección del Trabajo. En dicho Acuerdo Plenario, se estableció como criterio vinculante, entre otros, el fundamento jurídico N° 9, relacionado a la naturaleza jurídica de las infracciones a la labor inspectiva, el cual establece literalmente lo siguiente:

“(…) Por consiguiente, en tanto que el ordenamiento jurídico no disponga cosa distinta, **los actos o hechos que impiden o dificulten la labor inspectiva y que se consignan en el acta de infracción, constituyen infracciones que no tienen una naturaleza secundaria, adjunta ni dependiente, respecto de posibles infracciones ocurridas y detectadas en la visita inspectiva** referentes a aspectos sustantivos objeto de control por la inspección del trabajo. (...)” (énfasis añadido).

**6.25.** Como se evidencia de las normas acotadas, las actuaciones inspectivas están orientadas a la vigilancia y exigencia del cumplimiento del ordenamiento sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, previo al procedimiento administrativo sancionador. Dada la trascendencia de dichas actuaciones, la naturaleza jurídica de las infracciones a la labor inspectiva es inequívocamente, de carácter principal e independiente de otras posibles infracciones referentes a aspectos sustantivos.

**6.26.** En el presente caso, se ha determinado el incumplimiento de una medida inspectiva de requerimiento notificada el 07 de agosto de 2018.

---

<sup>11</sup> Publicado en el Diario Oficial El Peruano, el 08 de agosto de 2021.



## Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

### Resolución N° 618-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

#### Figuras N°s 01 y 02

#### Requerimiento de información de fecha 07 de agosto de 2021

<p><b>Primer.-</b> SE REQUIERE al sujeto inspeccionado identificado en el encabezamiento para que proceda a adoptar las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia de: Horas Extras, Prima Textil, Vacaciones, Compensación por Tiempo de Servicios, Remuneración, Utilidades e Intereses Legales; lo que se entiende sin perjuicio de la posible extensión de Acta de Infidencia; en consecuencia, DEBERÁ realizar las siguientes acciones:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Acreditar conforme a Ley el pago de las Horas Extras Diurnas al 25% y 35% a favor de la trabajadora MARIA ELENA ESPINOZA ALARCON, correspondiente a los meses de Mayo 2014 a Diciembre 2017, debiendo acreditar además el pago de los Intereses Legales respectivos.</li><li>2. Acreditar el pago de las Horas Extras Nocturnas al 25% y 35% a favor de la trabajadora MARIA ELENA ESPINOZA ALARCON, correspondiente a los meses de Mayo 2014 a Diciembre 2017, debiendo acreditar además el pago de los Intereses Legales respectivos.</li><li>3. Acreditar conforme a Ley el pago de la Prima Textil a favor de la trabajadora MARIA ELENA ESPINOZA ALARCON, correspondiente a los meses de Mayo 2014 a Diciembre 2017, debiendo acreditar además el pago de los Intereses Legales respectivos.</li><li>4. Acreditar el pago y goce de las Vacaciones correspondientes a los periodos 2013-2014, 2014-2015 y 2015-2016, a favor de la trabajadora MARIA ELENA ESPINOZA ALARCON, debiendo acreditar además el pago de la indemnización por falta de descanso vacacional establecida en el artículo 23° del Decreto Legislativo N° 713, además deberá acreditar el pago de los Intereses Legales respectivos.</li><li>5. Acreditar los depósitos de la Compensación por Tiempo de Servicios, correspondiente a los periodos semestrales Mayo 2014 a Octubre 2014, Noviembre 2014 a Abril 2015, Mayo 2015 a Octubre 2015, Noviembre 2015 a Abril 2016, Mayo 2016 a Octubre 2016, Noviembre 2016 a Abril 2017, Mayo 2017 a Octubre 2017, y Noviembre 2017 a Abril 2018 a favor de la trabajadora MARIA ELENA ESPINOZA ALARCON, debiendo acreditar además el pago de los Intereses Legales respectivos.</li><li>6. Acreditar el pago íntegro de las Remuneraciones a favor de la trabajadora MARIA ELENA ESPINOZA ALARCON, conforme se detalla en el punto Duodécimo de los Hechos Verificados de la presente Medida Inspectiva de Requerimiento, además deberá acreditar el pago de los Intereses Legales respectivos.</li><li>7. Acreditar el pago íntegro de la Remuneración correspondiente al mes de Noviembre 2016, a favor de la trabajadora MARIA ELENA ESPINOZA como consecuencia de lo verificado en el párrafo segundo del punto</li></ol>	<p>Décimo de los Hechos Verificados de la presente Medida Inspectiva de Requerimiento, además deberá acreditar el pago de los Intereses Legales respectivos.</p> <ol style="list-style-type: none"><li>8. Acreditar conforme a Ley haber cumplido con la distribución y el pago de la participación en las Utilidades de los ejercicios 2014, 2015 y 2016 a favor de la trabajadora MARIA ELENA ESPINOZA ALARCON.</li><li>9. Acreditar haber incrementado la remuneración de manera proporcional al tiempo añadido, a favor de la trabajadora MARIA ELENA ESPINOZA ALARCON.</li></ol> <p>A efectos de acreditar lo ordenado, deberá exhibir los siguientes documentos:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>a. Constancias de los depósitos bancarios que acrediten la subsanación de los incumplimientos antes mencionados.</li><li>b. Hojas de Liquidación de la Compensación por Tiempo de Servicios, correspondiente a los periodos Mayo 2014 a Octubre 2014, Noviembre 2014 a Abril 2015, Mayo 2015 a Octubre 2015, Noviembre 2015 a Abril 2016, Mayo 2016 a Octubre 2016, Noviembre 2016 a Abril 2017, Mayo 2017 a Octubre 2017, y Noviembre 2017 a Abril 2018 a favor de la trabajadora MARIA ELENA ESPINOZA ALARCON.</li><li>c. Hojas de liquidación de la Participación en las Utilidades correspondiente a los Ejercicios Gravables 2014, 2015 y 2016, suscrita por los trabajadores con derecho, y con los requisitos conforme a Ley.</li><li>d. Hojas de Trabajo del cálculo de las Utilidades correspondiente a los Ejercicios Gravables 2014, 2015 y 2016.</li></ol> <p><b>Segundo.-</b> En el PLAZO MÁXIMO de DOS (02) DÍAS HÁBILES se acreditará el cumplimiento del presente requerimiento mediante la COMPARECENCIA del sujeto inspeccionado arriba identificado para el día 19 de Agosto del 2018, a horas 16:30, en la Oficina de la Intendencia de Lima Metropolitana de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, sito en Av. Salaverry N° 655, 2do. Piso, distrito de Jesús María.</p> <p>Se le recuerda que el incumplimiento del presente requerimiento constituirá INFRACCIÓN A LA LABOR INSPECTIVA y/o, sancionable con multa, calificado y tipificado como infracción MUY GRAVE de conformidad con el artículo 31° de la Ley N° 28306, Ley General de Inspección del Trabajo, concordante con el artículo 46°, numeral 46.7, de su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, modificado por Decreto Supremo N° 019-2007-TR, que señala: "Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos: (...) 46.7 No cumplir oportunamente con el requerimiento de la adopción de medidas en orden al cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral".</p> <p>Así mismo, cabe recordarle que su inasistencia constituirá INFRACCIÓN A LA LABOR INSPECTIVA, sancionable con multa, la cual califica como infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva, de conformidad con lo establecido en el artículo 46°, numeral 46.10 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, el cual establece que: "Artículo 46°.- Son infracciones muy graves los siguientes incumplimientos: (...) 46.10 La inasistencia del sujeto inspeccionado ante un requerimiento de comparecencia...", independientemente de la verificación del cumplimiento de lo dispuesto en la presente medida inspectiva de requerimiento</p> <p>En la ciudad de Lima, a los 07 días del mes de Agosto del 2018.</p>
---	--

6.27. Sin embargo, al día 10 de agosto, fecha en la que venció el plazo concedido, la impugnante no presentó la información requerida por la inspectora actuante.

6.28. Respecto a este punto, la impugnante ha solicitado la aplicación del concurso de infracciones en caso de inasistencia a la verificación de la medida de requerimiento e incumplimiento de dicha medida, refiriendo que en el presente caso se pretenden multarnos por la inasistencia y por el incumplimiento de la medida. Lo alegado no resulta cierto, dado que en el presente procedimiento no se le ha atribuido infracción por inasistencia a diligencia de comparecencia. Además, considerando el carácter independiente y principal de las infracciones a la labor inspectiva, su configuración no se encuentra supeditada a ninguna otra de carácter sociolaboral. Por lo que, lo señalado por la impugnante carece de razón.

6.29. Finalmente, respecto del criterio del beneficio de reducción del 90% en caso no se adviertan infracciones y/o se adviertan infracciones y/o se hubieran subsanado las mismas, aprobado mediante Resolución de Superintendencia N° 134-2019-SUNAFIL, como bien lo ha expresado la impugnante, se aplica solamente a las sanciones por infracciones a la labor inspectiva previstas en los numerales 46.6 y 46.10 del artículo 46 del RLGIT

**6.30.** Por las consideraciones expuestas, corresponde desestimar el recurso de revisión, confirmando las multas impuestas por la comisión de cinco (05) infracciones muy graves en materia de relaciones laborales, tipificadas en los numerales 25.6 y 25.10 del artículo 25 del RLGIT; y una (01) infracción muy grave a la labor inspectiva tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

## VII. INFORMACIÓN ADICIONAL

**7.1.** Finalmente, a título informativo se señala que, conforme fluye del expediente remitido, las multas subsistentes como resultado del procedimiento administrativo sancionador serían las que corresponden a las siguientes infracciones:

<b>N°</b>	<b>Materia</b>	<b>Presunta conducta infractora</b>	<b>Tipificación legal y clasificación</b>
1	Relaciones laborales	No pagar el concepto de Prima Textil desde diciembre 2015 a diciembre 2017, a favor de una trabajadora.	Numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT  <b>GRAVE</b>
2	Relaciones laborales	No pagar la compensación por tiempo de servicios correspondiente a los semestres de mayo y noviembre de los años 2016 y 2017, y mayo 2018, a favor de una trabajadora.	Numeral 24.5 del artículo 24 del RLGIT  <b>GRAVE</b>
3	Relaciones laborales	No pagar el íntegro de la remuneración correspondiente al mes de noviembre 2016, a favor de una trabajadora.	Numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT  <b>GRAVE</b>
4	Relaciones laborales	No pagar la participación de utilidades de los ejercicios gravables 2015 y 2016, a favor de una trabajadora.	Numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT  <b>GRAVE</b>
5	Relaciones laborales	No pagar las horas extras diurnas y nocturnas al 25% y 35% del periodo comprendido entre el diciembre 2015 a diciembre 2017, a favor de una trabajadora.	Numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT  <b>MUY GRAVE</b>
6	Relaciones laborales	No pagar ni otorgar el goce de las vacaciones e indemnización vacacional correspondiente a los periodos 2014-2015 y 2015-2016, a favor de una trabajadora.	Numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT  <b>MUY GRAVE</b>
7	Relaciones laborales	No otorgar el tiempo de refrigerio mínimo de cuarenta y cinco (45) minutos establecidos por Ley, del periodo comprendido del 26 de diciembre del 2017 al 5 de junio de 2018, a favor de una trabajadora.	Numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT  <b>MUY GRAVE</b>
8	Relaciones laborales	No cumplir con el procedimiento previo de consulta y negociación obligatoria para modificar unilateralmente el horario de trabajo	Numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT  <b>MUY GRAVE</b>





*Tribunal de Fiscalización Laboral  
Primera Sala*

**Resolución N° 618-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

		del turno noche e incrementar las horas de trabajo, a favor de una trabajadora.	
9	Relaciones laborales	Incurrir en prácticas antisindicales que atentan contra el derecho a la libertad sindical que ha tenido por objeto vulnerar el derecho a la libre afiliación a una organización sindical y desmotivar la afiliación a la organización sindical, afectando a una trabajadora.	Numeral 25.10 del artículo 25 del RLGIT <b>MUY GRAVE</b>
10	Labor inspectiva	No cumplir la medida inspectiva de requerimiento notificada el 07 de agosto de 2018.	Numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT <b>MUY GRAVE</b>

**7.2.** Cabe precisar que este detalle se provee a título informativo y cualquier error de hecho o derecho durante la tramitación del expediente que resultara en un error, omisión o imprecisión en las materias, cantidad, conducta, tipificación legal, clasificación o cuantía, resulta de exclusiva responsabilidad de la Intendencia respectiva.

**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° 010-2022-TR y el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR.

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO.** - Declarar **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por IDEAS TEXTILES S.A.C, en contra de la Resolución de Intendencia N° 1712-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 28 de octubre de 2021, emitida por la Intendencia de Lima Metropolitana, dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 1787-2019-SUNAFIL/ILM, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

**SEGUNDO.** - **CONFIRMAR** la Resolución de Intendencia N° 1712-2021-SUNAFIL/ILM, en los extremos referentes a las infracciones muy graves en materia de relaciones laborales, tipificadas



en los numerales 25.6 y 25.10 del artículo 25 del RLGIT; y una infracción muy grave a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del citado cuerpo normativo.

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

**CUARTO.** – Notificar la presente resolución a IDEAS TEXTILES S.A.C., y a la Intendencia de Lima Metropolitana, para sus efectos y fines pertinentes.

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

**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:

**LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS**

Presidente

**DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI**

Vocal Titular

**JESSICA ALEXANDRA PIZARRO DELGADO**

Vocal Alternativa

**Vocal ponente: DESIRÉE ORSINI**