

## PRECEDENTES VINCULANTES

(Constitucionales, Judiciales y Administrativos)

Año XXXII / N° 1191

1

### SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

#### Tribunal de Fiscalización Laboral Sala Plena

##### RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 001-2023-SUNAFIL/TFL

EXPEDIENTE	:	019-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ
SANCIONADOR	:	
PROCEDENCIA	:	INTENDENCIA REGIONAL DE CAJAMARCA
IMPUGNANTE	:	HERMES TRANSPORTES BLINDADOS S.A.
ACTO IMPUGNADO	:	RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 034-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ
MATERIA	:	RELACIONES LABORALES LABOR INSPECTIVA

**Sumilla:** Se declara **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por HERMES TRANSPORTES BLINDADOS S.A., en contra de la Resolución de Intendencia N° 034-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ, de fecha 03 de marzo de 2022. Se **ESTABLECE** como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos **6.19, 6.20, 6.21 y 6.22** de la presente resolución, referidos al principio de licitud en el procedimiento administrativo sancionador.

Lima, 5 de enero de 2023

**VISTO:** El recurso de revisión interpuesto por HERMES TRANSPORTES BLINDADOS S.A. (en adelante, **la impugnante**), contra la Resolución de Intendencia N° 034-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ, de fecha 03 de marzo de 2022 (en adelante, **la resolución impugnada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

#### CONSIDERANDO:

##### I. ANTECEDENTES

**I.1** Mediante Orden de Inspección N° 1251-2020-SUNAFIL/IRE-CAJ, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral<sup>1</sup>, que culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 15-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión entre otras,

de una (1) infracción muy grave en materia de relaciones laborales y una (1) infracción muy grave a la labor inspectiva en mérito a la solicitud de actuación inspectiva efectuada por Alejandro Diaz Tanta, quien afirma la falta de pago de su liquidación y remuneración.

**I.2** Que, mediante Imputación de Cargos N° 026-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIAI, de fecha 28 de enero de 2021, notificada el 01 de febrero de 2021, se dio inicio a la etapa instructiva, remitiéndose el Acta de Infracción y otorgándose un plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de los descargos, de conformidad con lo señalado en el literal e) del numeral 53.2 del artículo 53 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo – Decreto Supremo N° 019-2006-TR (en adelante, el **RLGIT**).

**I.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° 048-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIAI, de fecha 11 de febrero de 2021 (en adelante, el **Informe Final**), que determinó la existencia de las conductas infractoras imputadas a la impugnante, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador. Por lo cual procedió a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución de la Intendencia Regional de Cajamarca, la cual mediante Resolución de Sub Intendencia N° 596-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIRE<sup>2</sup>, de fecha de 30 de diciembre de 2021, notificada el 17 de enero de 2022, multó a la impugnante por la suma de S/ 43,868.00, por haber incurrido en las siguientes infracciones:

- Una (01) infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no entregar el pago íntegro de la remuneración del mes de octubre 2020 en favor de Alejandro Diaz Tanta, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 6,908.00.

- Una (01) infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no pagar las gratificaciones truncas a

<sup>1</sup> Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: remuneraciones (pago de la remuneración (sueldos y salarios), gratificaciones); jornada, horario de trabajo y descansos remunerados (vacaciones); bonificación; compensación por tiempo de servicios (depósito de CTS).

<sup>2</sup> Resolución de la Sub Intendencia de Resolución, emitida en mérito a lo dispuesto en la Resolución de Intendencia N° 105-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, de fecha 27 de julio de 2021, que declaró la nulidad de la Resolución de Sub Intendencia N° 109-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIRE, de fecha 17 de marzo de 2021, en todos sus extremos. Retro trayendo el procedimiento al momento en que el órgano de primera instancia emita nuevo pronunciamiento. Véase folios 145 del expediente sancionador.

favor de Alejandro Diaz Tanta, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 6,908.00

- Una (01) infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no pagar la bonificación extraordinaria correspondiente a la gratificación trunca en favor de Alejandro Diaz Tanta, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 6,908.00

- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no haber efectuado el pago de las vacaciones trunca del periodo 09 de diciembre de 2019 al 30 de octubre de 2020, y por no acreditar haber otorgado el descanso vacacional correspondiente al periodo del 09 de diciembre de 2015 al 08 de diciembre de 2016, en favor de Alejandro Diaz Tanta, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 11,572.00.

- Una (01) infracción **MUY GRAVE** a labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento del 17 de julio de 2019, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 11,572.00.

**I.4** Con fecha 04 de febrero de 2022, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 596-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIRE, argumentando lo siguiente:

i. Vulneración al derecho a un debido procedimiento, al transgredirse el deber de motivación, pues sí cumplió con el pago y otorgamiento del descanso vacacional en el periodo imputado.

ii. Vulneración al derecho de defensa, pues, ha cumplido con otorgar las vacaciones del periodo comprendido 2015-2016, adjuntando las boletas y constancias de depósito que así lo acreditan. Lo cual evidencia que la resolución impugnada no contiene una debida motivación.

iii. Además, alega que, la compensación que efectuó sobre las remuneraciones adelantadas a favor del ex trabajador es válida, por ende, no ha existido un supuesto incumplimiento, pues, el pago de la remuneración está en relación a la prestación de servicios; siendo que, en ningún momento se negó el pago de la remuneración al ex trabajador, por el contrario, se le otorgó con calidad de adelanto de remuneración; por lo que, al término del vínculo procedió a compensar los montos que no pudieron ser compensados con trabajo efectivo. Añade que el pago efectuado en octubre de 2020, pago de gratificaciones, bonificación extraordinaria, vacaciones trunca y la remuneración de dicho mes del ex trabajador, fueron tomados en cuenta en la liquidación de beneficios sociales; por lo que no existe ningún adeudo, ya que inclusive el monto pagado en la liquidación de beneficios sociales coincide con el concepto aplicado en la boleta de octubre.

iv. Se ha infringido el principio de *non bis in idem*.

**I.5** Mediante Resolución de Intendencia N° 034-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ, de fecha 03 de marzo de 2022<sup>3</sup>, la Intendencia de Cajamarca declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, por considerar los siguientes puntos:

i. Respecto a la prescripción del periodo vacacional 2015-2016, indica que, cuando se invoca el incumplimiento del empleador de otorgar el descanso vacacional al trabajador, le corresponde a este demostrar que cumplió con las obligaciones contenidas en el Decreto Legislativo N° 713 y que el trabajador gozó efectivamente de sus vacaciones pudiendo demostrar con documento idóneo que acredite su obligación, en el caso concreto, la apelante debió haber presentado el formato R07 del Plame para verificarse si en efecto el trabajador gozó de sus vacaciones y con ello desvirtuar lo constatado por la inspectora comisionada, ya que la inspectora advierte que

el descanso físico del periodo de 2015-2016, el trabajador afectado los gozó en el periodo 01 al 30 de enero de 2018 y no, en los periodos consignados en las referidas boletas.

ii. Asimismo, refiere que no se acreditó el pago de las vacaciones trunca del periodo 09 de diciembre de 2019 al 30 de octubre de 2020; por lo que, se debe desestimar los argumentos en este extremo.

iii. En relación a la compensación efectuada por el sujeto inspeccionado; no existe norma que le faculte a realizar descuentos de la liquidación de los beneficios laborales del trabajador afectado; más aún sin consentimiento de este.

iv. En tal sentido, señala que, la sanción impuesta ha sido conforme al marco legal vigente.

v. No se afectó el principio de *non bis in idem*, pues, los hechos y fundamentos constitutivos de la infracción atribuida son distintos.

**I.6** Con fecha 24 de marzo de 2022, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Cajamarca el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 034-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ.

**I.7** La Intendencia Regional de Cajamarca admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorandum N° 242-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ, recibido el 28 de marzo de 2022 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>4</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>5</sup>, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo<sup>6</sup> (en adelante,

<sup>3</sup> Notificada a la impugnante el 07 de marzo de 2022, véase folio 187 del expediente sancionador.

<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 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>5</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>6</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."

LGIT), el artículo 17 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR<sup>7</sup>, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR<sup>8</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 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 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>9</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 HERMES TRANSPORTES BLINDADOS S.A.

**4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que HERMES TRANSPORTES BLINDADOS, presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 034-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ, que confirmó la sanción impuesta de S/ 43,868.00, por la comisión, entre otras, de una (01) infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT y de 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; esto es, el 08 de marzo de 2022.

**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 HERMES TRANSPORTES BLINDADOS.

### V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 24 de marzo de 2022, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 034-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ, señalando los siguientes alegatos:

i. Se ha efectuado una interpretación errónea del marco legal, pues, la compensación de la remuneración adelantada a los trabajadores, está facultada, pues, la remuneración está vinculada a la prestación efectiva de servicios. Por lo que, en el marco de lo dispuesto en los Decretos de Urgencia N° 026-2020 y 029-2020, su representada otorgó licencia con goce de haber a su trabajador; siendo que en virtud del Decreto Supremo N° 011-2020-TR y el Decreto de Urgencia N° 038-2020, se facultó al empleador la compensación del pago de remuneraciones adelantadas.

ii. Vulneración del debido procedimiento, pues, la resolución impugnada vulnera el derecho constitucional a una debida motivación, ya que no se ha cumplido con su obligación de analizar los argumentos expuestos en el escrito de apelación, limitándose a analizar parcialmente sus argumentos; además, alega, que ha presentado las pruebas idóneas que acreditan la inexistencia de adeudos por concepto de vacaciones por el periodo 2015-2016, presentado, además, los formatos R07 del Plame, correspondientes a dichos periodos.

<sup>7</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."

<sup>8</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>9</sup> Decreto Supremo N° 016-2017-TR, artículo 14

iii. Agrega que, la deficiencia en la motivación externa e interna de las premisas de la resolución impugnada para alegar el incumplimiento del otorgamiento del periodo 2015-2016, recae en los nuevos medios de prueba adjuntados.

iv. Vulneración al principio de predictibilidad, pues, el Tribunal de Fiscalización Laboral en su Resolución N° 293-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, ha declarado que resulta válida la compensación sea bien en horas adicionales a la labor o mediante descuentos en la remuneración. Por lo que, afirma, la compensación efectuada resulta válida y no puede variarse irrazonable e inmotivadamente la interpretación de las normas aplicables.

v. Solicita se declare la nulidad, al vulnerarse el debido procedimiento; debiéndose dejar sin efecto la multa impuesta.

## VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

6.1. La impugnante alega una afectación al deber de motivación que guarda relación estrecha con el debido procedimiento, el cual se establece como uno de los elementos esenciales que rigen el ejercicio de la potestad sancionadora administrativa<sup>10</sup>, el atribuir a la autoridad que emite el acto administrativo la obligación de sujetarse al procedimiento establecido y a respetar las garantías constitucionales a todo procedimiento administrativo.

6.2. Partiendo de ello, resulta relevante traer a colación el requisito de la motivación de las resoluciones, señalado en el numeral 4 del artículo 3 del TUO de la LPAG, en concordancia con el artículo 6 del citado instrumento, en virtud del cual todo acto administrativo debe estar motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico.

6.3. A este entender, el Tribunal Constitucional recopiló en la Sentencia recaída en el expediente N° 00312-2011-AA, una serie de elementos vinculados a la motivación de los actos administrativos, resaltando la definición de la naturaleza jurídica de la motivación de actos administrativos: una garantía constitucional que busca evitar la arbitrariedad de la Administración. Al respecto, el Tribunal Constitucional señaló lo siguiente:

“4. Este Tribunal ha tenido oportunidad de expresar su posición respecto a la motivación de los actos administrativos, expresando que:

“[...] [E]l derecho a la motivación de las resoluciones administrativas es de especial relevancia. **Consiste en el derecho a la certeza, el cual supone la garantía de todo administrado a que las sentencias estén motivadas, es decir, que exista un razonamiento jurídico explícito entre los hechos y las leyes que se aplican.** [...]”

**El tema de la motivación del acto administrativo es una cuestión clave en el ordenamiento jurídico-administrativo, y es objeto central de control integral por el juez constitucional de la actividad administrativa y la consiguiente supresión de los ámbitos de inmunidad jurisdiccional.**

**Constituye una exigencia o condición impuesta para la vigencia efectiva del principio de legalidad, presupuesto ineludible de todo Estado de derecho.** A ello, se debe añadir la estrecha vinculación que existe entre la actividad administrativa y los derechos de las personas. Es indiscutible que la exigencia de motivación suficiente de sus actos es una garantía de razonabilidad y no arbitrariedad de la decisión administrativa.

En esa medida, este Tribunal debe enfatizar que **la falta de motivación o su insuficiencia constituye una arbitrariedad e ilegalidad**, en la medida en que es una condición impuesta por la Ley N° 27444. Así, la falta de fundamento racional suficiente de una actuación administrativa es por sí sola contraria a las garantías del debido procedimiento administrativo.” (STC 00091-2005-PA, fundamento 9, párrafos 3, 5 a 8, criterio reiterado en STC 294-2005-PA, STC 5514-2005-PA, entre otras).

Adicionalmente se ha determinado en la STC 8495-2006-PA/TC que: “un acto administrativo dictado al amparo de una potestad discrecional legalmente establecida **resulta arbitrario cuando sólo expresa la apreciación individual de quien ejerce la competencia administrativa, o cuando el órgano administrativo, al adoptar la decisión, no motiva o expresa las razones que lo han conducido a adoptar tal decisión.** De modo que, motivar una decisión no sólo significa expresar únicamente bajo qué norma legal se expide el acto administrativo, sino, fundamentalmente, exponer en forma sucinta –pero suficiente– las razones de hecho y el sustento jurídico que justifican la decisión tomada” (énfasis añadido).

6.4. Así las cosas, la motivación deberá ser expresa a efectos de que el acto administrativo que sustenta sea emitido a partir de una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso y donde se expongan las razones jurídicas que justifiquen su adopción, no siendo admisibles como motivación las fórmulas que, por su contradicción, no resulten esclarecedoras para la motivación del acto.

6.5. En efecto, nuestro ordenamiento jurídico ha establecido algunos alcances sobre la exigencia de la motivación de las resoluciones en el ámbito de la actuación administrativa, siendo que, en los numerales 1.2 y 1.11 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG se establecen dos reglas generales vinculadas a la motivación: (i) la obligación de la motivación en las decisiones que tome la Administración Pública, conforme al principio del debido procedimiento; y, (ii) la obligación de verificar plenamente los hechos que sustentan la decisión adoptada por la Administración Pública, conforme al principio de verdad material<sup>11</sup>.

6.6. Respecto a la falta de motivación, en palabras de Guzmán Napurí<sup>12</sup>, se ha expresado lo siguiente:

“La falta de motivación equivale a una falta de fundamentación y afecta la validez del acto, ya que la Administración Pública no puede obrar arbitrariamente. **Las decisiones de las entidades deben expresar los motivos de hecho y de derecho que concurren para determinar la legitimidad del acto. Por dicha razón, la ausencia de motivación constituye un vicio trascendente, que no es susceptible de enmienda, no siendo posible la aplicación de la conservación del acto.**” (énfasis añadido).

6.7. Del marco expuesto se concluye que la motivación exige que, en la justificación de la decisión adoptada por parte de la Autoridad Administrativa respecto a la determinación de responsabilidad por conductas contra el ordenamiento administrativo, se realice la exposición de la valoración de los medios probatorios y/o argumentos que el administrado formule durante el desarrollo del

<sup>10</sup> Numeral 2 del artículo 248 del TUO de la LPAG.

<sup>11</sup> “TUO de la LPAG

Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo  
(...)”

1.11. Principio de verdad material. - En el procedimiento, la autoridad administrativa competente deberá verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, para lo cual deberá adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por la ley, aun cuando no hayan sido propuestas por los administrados o hayan acordado eximirse de ellas.

En el caso de procedimientos trilaterales la autoridad administrativa estará facultada a verificar por todos los medios disponibles la verdad de los hechos que le son propuestos por las partes, sin que ello signifique una sustitución del deber probatorio que corresponde a estas. Sin embargo, la autoridad administrativa estará obligada a ejercer dicha facultad cuando su pronunciamiento pudiera involucrar también al interés público.”

<sup>12</sup> GUZMÁN NAPURÍ, Christian. Manual del Procedimiento Administrativo General. 3era ed. Lima: Instituto Pacífico, 2017. p. 348.

procedimiento administrativo sancionador, en aras de desvirtuarlos; ello como garantía del debido procedimiento administrativo.

6.8. Cabe precisar que el principio de presunción de licitud en la actuación de los administrados, queda desvirtuado si se comprueba, fehacientemente, la comisión de inconductas tipificadas en el ordenamiento jurídico vigente, las cuales, necesariamente, deberán comprobarse mediante los medios probatorios actuados en el procedimiento de fiscalización. Para lo cual, la autoridad administrativa, tanto los órganos fiscalizadores como sancionadores, deben acudir a medios de comprobación directa o indirecta, así como plasmar un razonamiento inferencial o argumentación suficiente para sustentar concretamente la sospecha predicada sobre el acto jurídico analizado; siendo que en el caso de no agotar dichos medios se transgrede al principio de licitud, contenido en el numeral 9 del artículo 248 del TUO de la LPAG<sup>13</sup>.

6.9. Por su parte, el principio de verdad material resulta aplicable a cualquier procedimiento administrativo<sup>14</sup>; por lo que, las autoridades públicas se encuentran obligadas a verificar plenamente los hechos que constituyen o motivan sus actos. Este deber es especialmente importante en los procedimientos administrativos sancionadores, puesto que imponen multas u obligaciones a los administrados.

6.10. En consecuencia, entre ambos principios, de licitud y de verdad material, existe una relación indivisa, pues, sólo con la evidencia de la comisión de los hechos ilícitos, obtenidos a través de las actuaciones probatorias (principio de verdad material), la autoridad administrativa se encontrará habilitada a contradecir la presunción de legalidad impuesta por el ordenamiento (principio de licitud) y desplegar su facultad sancionadora.

6.11. Por lo que, la autoridad administrativa debe agotar todos los medios que le confiere el numeral 174.1 del artículo 174 del TUO de la LPAG:

“174.1 Cuando la administración no tenga por ciertos los hechos alegados por los administrados o la naturaleza del procedimiento lo exija, la entidad dispone la actuación de prueba, siguiendo el criterio de concentración procesal, fijando un período que para el efecto no será menor de tres días ni mayor de quince, contados a partir de su planteamiento. Sólo podrá rechazar motivadamente los medios de prueba propuestos por el administrado, cuando no guarden relación con el fondo del asunto, sean improcedentes o innecesarios.”

6.12. Asimismo, el artículo 177 del TUO de la LPAG, prescribe:

“Los hechos invocados o que fueren conducentes para decidir un procedimiento podrán ser objeto de todos los medios de prueba necesarios, salvo aquellos prohibidos por disposición expresa. En particular, en el procedimiento administrativo procede:

1. Recabar antecedentes y documentos.
2. Solicitar informes y dictámenes de cualquier tipo.
3. Conceder audiencia a los administrados, interrogar testigos y peritos, o recabar de las mismas declaraciones por escrito.
4. Consultar documentos y actas.
5. Practicar inspecciones oculares.”

6.13. Por su parte el artículo 45 de la LGIT, dispone lo siguiente:

“El procedimiento se ajusta al siguiente trámite:

a) El procedimiento sancionador se inicia sólo de oficio, a mérito de Actas de Infracción por vulneración del ordenamiento jurídico sociolaboral, así como de Actas de Infracción a la labor inspectiva.

(...)

d) **Vencido el plazo y con el respectivo descargo o sin él, la Autoridad, si lo considera pertinente, practicará de oficio las actuaciones y diligencias**

**necesarias para el examen de los hechos, con el objeto de recabar los datos e información necesaria para determinar la existencia de responsabilidad de sanción. (...)**” (énfasis añadido).

6.14. En ese sentido, resulta relevante invocar lo resuelto por el Tribunal Constitucional, en su sentencia recaída en el expediente 238-2002-AA/TC-Lima, indica que el límite de la potestad sancionadora lo constituye la presunción de inocencia, conforme se aprecia de su fundamento jurídico 5:

“**Toda sanción, ya sea penal o administrativa, debe fundarse en una mínima actividad probatoria de cargo, es decir, la carga de la prueba corresponde al que acusa; éste debe probar el hecho por el que acusa a una determinada persona, proscribiéndose sanciones que se basen en presunciones de culpabilidad. Así, la presunción de inocencia (Constitución, Art. 2º, 24.e) constituye un límite al ejercicio de la potestad sancionatoria del Estado, en sus diversas manifestaciones**” (énfasis añadido).

6.15. Asimismo, el máximo intérprete de la constitución precisó en la sentencia recaída en el expediente N° EXP. N.º 2192-2004-AA/TC- TUMBES<sup>15</sup>, sobre el principio de licitud, lo siguiente:

“(…) Frente a una sanción carente de motivación, tanto respecto de los hechos como también de las disposiciones legales que habrían sido infringidas por los recurrentes, **no puede trasladarse toda la carga de la prueba a quien precisamente soporta la imputación, pues eso significaría que lo que se sanciona no es lo que está probado en el procedimiento, sino lo que el imputado, en este caso, no ha podido probar como descargo en defensa de su inocencia al disponerse en este caso que sea el propio investigado administrativamente quien demuestre su inocencia, se ha quebrantado el principio constitucional de presunción de inocencia que también rige el procedimiento administrativo sancionador, sustituyéndolo por una regla de culpabilidad que resulta contraria a la Constitución**” (énfasis añadido).

6.16. Sobre el particular, en la doctrina nacional el profesor Morón Urbina indica:

“(…) cubre al imputado durante el procedimiento sancionador, y se desvanece o confirma gradualmente, a medida que la actividad probatoria se va desarrollando, para finalmente definirse mediante el acto administrativo final del procedimiento. **La presunción solo cederá si la entidad puede acopiar evidencia suficiente sobre los hechos y su autoría, tener seguridad que se han producido todos los elementos integrantes del**

<sup>13</sup> TUO de la LPAG

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

9. Presunción de licitud. - Las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario.

<sup>14</sup> TUO de la LPAG

Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo: (...)

1.11. Principio de verdad material. - En el procedimiento, la autoridad administrativa competente deberá verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, para lo cual deberá adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por la ley, aun cuando no hayan sido propuestas por los administrados o hayan acordado eximirse de ellas.

<sup>15</sup> <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/02192-2004-AA.html>

**tipo previsto, y un razonamiento lógico suficiente que articule todos esos elementos formando convicción<sup>16</sup>** (énfasis añadido).

**6.17.** Por su parte, Huergo Lora, indica que el principio de presunción de inocencia en sentido estricto instituye como regla:

“(…) que toda persona se presume inocente hasta que no se pruebe lo contrario, y que sólo cabe sancionarla tras haber probado su culpa (…). **La presunción de inocencia (…)** es una consecuencia del Estado de Derecho, **una garantía que éste exige en la aplicación de las medidas estatales que puedan perjudicar seriamente la esfera jurídica del ciudadano<sup>17</sup>**” (énfasis añadido).

**6.18.** Asimismo, De Palma indica sobre la obligación de la autoridad administrativa a acreditar la culpabilidad del administrado, lo siguiente:

“(…) el derecho a la presunción de inocencia comporta también el derecho a la prueba de la culpabilidad. (…). Por tanto, **la Administración debe acreditar de forma razonada que la conducta constitutiva de infracción ha sido realizada por su autor** de forma culposa o dolosa, so pena de vulnerar el derecho a la presunción de inocencia (…)<sup>18</sup>” (énfasis añadido).

**6.19.** En tal sentido, con el objeto de contradecir el principio de licitud, que protege la actuación de los administrados, y acreditar fehacientemente los hechos, a la ocurrencia de alguna infracción a la normativa sociolaboral, la Administración debe determinar el cumplimiento del principio de verdad material.<sup>19</sup> Así, conforme esta directriz, la autoridad administrativa competente debe verificar suficientemente los hechos que sirven de motivo para sus respectivas decisiones, esto es, la determinación de multas u obligaciones al sujeto inspeccionado; para lo cual, la autoridad fiscalizadora y sancionadora deben evaluar ampliamente la prueba directa e indirecta actuada en el expediente, así como extender todas las medidas razonables para satisfacer la carga probatoria que recae sobre la Administración, junto con la exigible participación necesaria del deber de colaboración de los sujetos inspeccionados, conforme a Ley.

**6.20.** En efecto, en el marco del procedimiento de fiscalización y sancionador se deben obtener los indicios suficientes o elementos de convicción que permitan la comprobación de alguna infracción a las normas de trabajo que sean pasibles de sanción. Esto resulta necesario para poder sostener una imputación de responsabilidad administrativa al sujeto inspeccionado, para lo cual se deben agotar los medios conferidos por el TUO de la LPAG, la LGIT y el RLGIT, citados precedentemente.

**6.21.** Cabe precisar que esta carga de la prueba que recae sobre la administración para determinar el reproche administrativo al sujeto inspeccionado atiende al derecho fundamental de prueba que tiene este para ofrecer los medios de prueba que considere pertinentes para sustentar sus alegaciones. Tales actuados, cuando efectivamente sean pertinentes para la determinación de si existe responsabilidad administrativa o no, deberán ser analizados y valorados por la autoridad administrativa al resolver si corresponde o no la determinación de una sanción.

**6.22.** Lo señalado anteriormente, no implica que la mera alegación del principio/derecho a la presunción de licitud por parte del administrado, sea sustento suficiente para desvirtuar la comisión de infracción o infracciones imputadas; por el contrario, si durante el desarrollo del procedimiento la administración sustenta la responsabilidad del sujeto inspeccionado, la carga de la prueba se traslada a éste, por lo que podrá desestimar los reproches administrativos alegados o la configuración de algún eximente de responsabilidad, a través de la

presentación de los medios de prueba que considere oportunos; correspondiendo a la administración resolver sobre la base de la valoración conjunta de las pruebas aportadas al procedimiento.

**6.23.** En el presente caso, se verifica que a la impugnante se le sancionó, entre otras, por la infracción muy grave en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, por: i) por no pagar las vacaciones trunca correspondientes al periodo del 09 de diciembre de 2019 al 30 de octubre de 2020, y, ii) por no acreditar el otorgamiento del descanso físico vacacional del periodo comprendido del 09 de diciembre de 2015 al 08 de diciembre de 2016.

**6.24.** Al respecto, del primer supuesto de hecho, se debe indicar que, para tipificar una conducta como infractora dentro del tipo sancionador por el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, se debe observar que este sanciona la falta de goce del derecho al descanso vacacional, se debe verificar que el trabajador(a), haya alcanzado el derecho al descanso vacacional anual, y segundo, que la inspeccionada no haya cumplido con su otorgamiento. Por tanto, se evidencia que la autoridad sancionadora no ha evaluado, adecuadamente, el tipo infractor que contiene el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, con la conducta reprochada en el primer supuesto, no cumplir con el pago de las vacaciones trunca, descrito en el numeral precedente.

**6.25.** De otro lado, respecto al segundo supuesto de hecho, esto es, el no acreditar el otorgamiento del descanso físico vacacional del periodo comprendido del 09 de diciembre de 2015 al 08 de diciembre de 2016, tipificado en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT. Sobre el particular, esta Sala advierte que, la impugnante ha presentado las boletas de pago que acreditan el goce del descanso vacaciones de cuatro días en el mes de octubre de 2016, 24 días en el mes de febrero de 2017 y 2 días en el mes de marzo de 2017; las cuales corresponden, alega, al periodo de 2015-2016. A pesar de lo cual, la autoridad de primera instancia en su Resolución de Sub Intendencia N° 596-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIRE, en su numeral 38, solo realiza una transcripción de lo señalado en el Informe Final de Instrucción, y en su numeral 55, solo indica de modo referencial lo señalado por esta Sala, en la resolución N° 038-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, sin efectuar valoración alguna sobre las boletas presentadas por el sujeto inspeccionado; lo cual resultaba trascendente a efectos de que se sustente, adecuada y suficientemente, la imputación. Más aún, cuando estas boletas que fueron presentadas desde la fase inspectiva del presente procedimiento se encuentran suscritas por el trabajador y sobre las cuales no existe ninguna declaratoria de falsedad o cuestionamiento a su contenido; por lo que, se debió agotar las actuaciones de investigación a efectos de determinar plenamente la ocurrencia de la infracción imputada, ello en ejercicio pleno del principio de verdad material y la presunción de licitud, la cual debe ser desvirtuada para procederse a la determinación y configuración del tipo infractor imputado. En consecuencia, no se aprecia que la Sub Intendencia de Resolución haya dado respuesta clara a los argumentos alegados por la impugnante de forma suficiente que

<sup>16</sup> Morón, J. (2014). Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General, 9na edición -Lima: Gaceta Jurídica, pág. 784.

<sup>17</sup> Huergo, A (2007). Las Sanciones Administrativas. Madrid: lustel, pág. 427.

<sup>18</sup> De Palma, A (2001). “La culpabilidad”, Justicia Administrativa N° Extraordinario 1.

<sup>19</sup> TUO de la LPAG. Artículo IV: (...) 1.11. **Principio de verdad material.** - En el procedimiento, la autoridad administrativa competente deberá verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, para lo cual deberá adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por la ley, aun cuando no hayan sido propuestas por los administrados o hayan acordado eximirse de ellas.

permita evidenciarse que se ha desvirtuado el principio de licitud y veracidad que rigen a los administrados; así como no ha realizado un reexamen de los hechos materia del presente procedimiento. Con lo que se afecta el debido procedimiento de la impugnante.

**6.26.** De otro lado, con el recurso de apelación se presentó medios probatorios, nuevamente, las boletas de pago suscritas por el trabajador afectado, y de las cuales se aprecia en la parte inferior los periodos en que otorgó el descanso vacacional. Sobre el cual, la Resolución de Intendencia N° 034-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ, en su considerando 4, solo indica que: "(...) cuando se invoca el incumplimiento del empleador de otorgar el descanso vacacional al trabajador, le corresponde a este demostrar que cumplió con las obligaciones contenidas en el Decreto Legislativo N° 713 (...) en el caso en concreto, **la apelante debió haber presentado el formato R07 del Plame, para verificar si en efecto el trabajador afectado gozó de sus vacaciones en los periodos señalados en las boletas de pago** y de esta manera lograr desvirtuar lo constatado por la inspectora comisionada" (énfasis añadido).

**6.27.** Es decir, la instancia de mérito no brinda un adecuado análisis y valoración a los medios probatorios presentados, ni desvirtúa la totalidad de los argumentos expuestos en el recurso de apelación, toda vez que el hecho de no presentar el formato R07 del Plame, no constituye un supuesto de hecho del tipo infractor del numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT. Más aún cuando se presenta un medio de prueba, boletas de pago, en cuya parte inferior se aprecia el número de días del descanso físico vacacional, documental que no ha sido desvirtuado, ni la firma del trabajador ni existe cuestionamiento de su fiabilidad o veracidad, pues, si bien el acta de infracción en su numeral 4.8 recoge lo señalado por el administrado en el escrito presentado ante el órgano de fiscalización cuando inserta un cuadro resumen de los periodos en que otorgó descanso vacacional al trabajador<sup>20</sup>, no obstante, frente a las alegaciones del inspeccionado se deben valorar los medios de prueba que se presenten.

**6.28.** Siendo que la inspectora comisionada indica que "(...) del periodo laborado comprendido del 09.12.2015 al 08.12.2016, pues **si bien presentó las boletas de pago correspondientes a los meses en los que el recurrente habría hecho uso del descanso físico del periodo laborado antes referido, no presentó los formatos R07**, del Plame correspondiente<sup>21</sup>", es decir, la sanción, en este extremo, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, se sustenta en que el administrado no habría presentado los formatos R07 del Plame, con lo cual, esta Sala advierte que lo que se pretende es que el administrado acredite su inocencia, pese a que presentó en la fase inspectiva y sancionadora un medio de prueba que contenía los días en que su trabajador gozó de su descanso vacacional. Por ende, este hecho, transgrede no solo el principio de licitud que rige como pauta delimitadora de la facultad sancionadora de la administración, sino, también, se transgrede el principio y deber de motivación, y valoración de los medios de prueba presentado, y con ello el derecho a la prueba, así como el debido procedimiento; lo cual resultaba trascendente, además, para determinar la razonabilidad y proporcionalidad de la emisión de la medida inspectiva de requerimiento de fecha 04 de enero de 2021 (énfasis añadido).

**6.29.** Al respecto, el Tribunal Constitucional Peruano en el fundamento 149 de la Sentencia ya acotada, recaída en el Expediente 010-2002-AI/TC, señaló "el derecho a la prueba goza de protección constitucional, pues se trata de un contenido implícito del derecho al debido proceso, reconocido en el artículo 139°, inciso 3), de la Constitución Política del Perú". Sin embargo, su ejercicio no es absoluto, por cuanto se encuentra sujeto a determinados principios, como son que su ejercicio se realice de conformidad con los valores de pertinencia, utilidad, oportunidad y licitud. Ellos constituyen principios que informan la actividad probatoria y, al mismo tiempo,

límites inmanentes a su ejercicio, esto es, derivados de la propia naturaleza del derecho.

**6.30.** Por tanto, el principio del debido procedimiento exige a la Administración el respeto a las reglas propias del derecho a la prueba que asiste a los administrados, lo que implica, que el "derecho a que la decisión se emita sobre la base de la probanza actuada y no existencia de pruebas tasadas, derecho a la no exigencia de probanza sobre hechos que la Administración Pública debe tener por ciertos o debe actuar prueba de oficio, derecho al ofrecimiento y actuación de pruebas de parte, derecho al control de la prueba de cargo, derecho a la valoración de la prueba de cargo, derecho a no declarar en su contra (...)".<sup>22</sup>

**6.31.** Por tales razones, esta Sala identifica que la Resolución de Sub Intendencia N° 596-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIRE, que sanciona y tipifica los actos recogidos en el Acta de Infracción y en el procedimiento de fiscalización, entre otro, dentro del tipo administrativo contenido en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT y el numeral 46.7 del artículo 46 del mismo cuerpo normativo, transgrede el principio de tipicidad, verdad material, motivación, derecho de defensa, al no desvirtuar, suficientemente, la presunción de licitud del sujeto inspeccionado, y como consecuencia de ello, se afectó el derecho a un debido procedimiento de la impugnante.

**6.32.** En este punto, es importante resaltar que, en el presente caso, la segunda instancia del procedimiento administrativo sancionador; esto es, la Intendencia respectiva, debió realizar un análisis respecto de las actuaciones de las instancias inferiores, enmarcadas en el respeto a los principios del procedimiento administrativo, especialmente el sancionador. De esta manera, se evidencia que la Resolución de Intendencia N° 034-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ, afecta el principio y derecho del debido procedimiento, al no haber valorado, adecuadamente, los medios de prueba presentados por la impugnante y desvirtuado todos los argumentos expuestos en su recurso de apelación; en consecuencia, deviene en nula.

**6.33.** En ese sentido, corresponde declarar fundado en parte el recurso de revisión interpuesto por la impugnante, declarando nulas tanto la Resolución de Sub Intendencia N° 596-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIRE, de fecha 30 de diciembre de 2021, como la Resolución de Intendencia N° 034-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ, de fecha 03 de marzo de 2022, así como toda actuación comprendida luego de la emisión de los actos viciados.

#### **Sobre la potestad del Tribunal para declarar la nulidad de los actos emitidos por las autoridades conformantes del sistema de inspección del trabajo**

**6.34.** El artículo 15 de la Ley N° 29981 señala que el Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia. Asimismo, el artículo 14 del 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". Precisa, además, que 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".

**6.35.** En el caso concreto, se han identificado vicios en el trámite del procedimiento administrativo sancionador, al vulnerarse el principio de licitud, verdad material, valoración de la prueba y el debido procedimiento a los que se ha hecho

<sup>20</sup> Véase folios 127 del expediente inspectivo.

<sup>21</sup> Véase folios 02-reverso del expediente sancionador.

<sup>22</sup> J. Morón Urbina, Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General, Tomo II, Lima: Grifley, 2019, 405.



referencia en los considerandos precedentes. Por ende, la Resolución de Sub Intendencia 596-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIRE, de fecha 30 de diciembre de 2021, se encuentra dentro del supuesto de hecho contemplado en el inciso 1 del artículo 10 de la LPAG, correspondiendo que ese acto administrativo sea declarado nulo. En tal sentido, debe retrotraerse lo actuado hasta la fecha del acto declarado nulo, de conformidad con los alcances del numeral 13.1 del artículo 13 del TUO de la LPAG.

**6.36.** Por consiguiente, se deja a salvo el derecho de cualquiera de las partes para que lo haga valer en la vía legal que corresponda, debido a que el presente pronunciamiento incide en la tramitación del procedimiento, y no sobre el fondo del asunto.

**6.37.** En consecuencia, se remiten los actuados al superior jerárquico del acto declarado nulo y de los sucesivos actos en el procedimiento sancionador, a fin que disponga hacer efectiva la responsabilidad del emisor, en el marco del ejercicio de la potestad disciplinaria de la Administración regulada en el Sistema Administrativo de Gestión de los Recursos Humanos y conforme al TUO de la LPAG.

**6.38.** Finalmente, corresponde amparar este extremo del recurso de revisión y no es necesario pronunciarse sobre los demás argumentos planteados por la impugnante.

## **VII. PRECEDENTE DE OBSERVANCIA OBLIGATORIA**

**7.1** De conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, concordante con el numeral 1 del artículo VI del título preliminar del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, y el último párrafo del artículo 2, el literal b) del artículo 3 y el artículo 22 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR, la Sala Plena del Tribunal de Fiscalización Laboral tiene la facultad de aprobar, modificar o dejar sin efecto los precedentes de observancia obligatoria.

**7.2** En tal sentido, atendiendo a la observancia en el principio de licitud en el procedimiento administrativo sancionador, la Sala Plena del Tribunal de Fiscalización Laboral, por unanimidad, considera relevante que los criterios contenidos en los fundamentos **6.19**, **6.20**, **6.21** y **6.22** de la presente resolución, sean declarados precedente administrativo de observancia obligatoria para todas las entidades conformantes del Sistema de Inspección del Trabajo.

### **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 del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, el Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR y el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR;

### **SE RESUELVE:**

**PRIMERO.** - Declarar **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por HERMES TRANSPORTES BLINDADOS S.A., y; en consecuencia, **NULA** la Resolución de Sub Intendencia N° 596-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIRE, de fecha 30 de diciembre de 2021, emitida por la Sub Intendencia de Resolución de la Intendencia Regional de Cajamarca, y la de los sucesivos actos y actuaciones emitidas en el procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 019-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

**SEGUNDO.** - **RETROTRAER** el procedimiento administrativo sancionador al momento en el cual se produjo el vicio, esto es, la emisión de la Resolución de Sub Intendencia N° 596-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIRE, a fin que la instancia competente emita un nuevo pronunciamiento, considerando los alcances señalados en la presente Resolución.

**TERCERO.** - **ESTABLECER** como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios establecidos en los fundamentos **6.19**, **6.20**, **6.21** y **6.22** de la presente resolución, de conformidad con el literal b) del artículo 3 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 004-2017-TR.

**CUARTO.** - **PRECISAR** que los precedentes administrativos de observancia obligatoria antes mencionados deben ser cumplidos por todas las entidades del Sistema de Inspección del Trabajo a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano", de conformidad con lo establecido en el segundo párrafo del artículo 23 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral.

**QUINTO.** - Notificar la presente resolución a HERMES TRANSPORTES BLINDADOS S.A., y a la Intendencia Regional de Cajamarca, para sus efectos y fines pertinentes.

**SEXTO.** - Remitir los actuados a la Intendencia Regional de Cajamarca y a la Gerencia General de la SUNAFIL, a fin que, de considerarlo conveniente, procedan conforme a sus atribuciones y de acuerdo con lo señalado en el considerando 6.37 de la presente resolución.

**SÉPTIMO.** - Disponer la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" y en el portal institucional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL ([www.gob.pe/sunafil](http://www.gob.pe/sunafil)), de conformidad con el artículo 23 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 004-2017-TR.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

**LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS**  
Presidente

**DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI**  
Vocal

**KATTY ANGÉLICA CABALLERO SEGA**  
Vocal

**2145840-1**

## **El Peruano**

### **PUBLICACIÓN VIRTUAL DE NORMAS LEGALES**

Se comunica a las entidades que conforman el Poder Legislativo, Poder Ejecutivo, Poder Judicial, Organismos Constitucionales Autónomos, Organismos Públicos, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, que para efectos de la publicación de sus dispositivos legales en general (normas legales, reglamentos jurídicos o administrativos, resoluciones administrativas, actos de administración, actos administrativos, etc) con o sin anexos, tienen a su disposición el **Portal de Gestión de Atención al Cliente PGA**, plataforma virtual que permite tramitar sus publicaciones de manera rápida y segura. Solicite su usuario y contraseña a través del correo electrónico [pgaconsulta@editoraperu.com.pe](mailto:pgaconsulta@editoraperu.com.pe).

**GERENCIA DE PUBLICACIONES OFICIALES**