



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 433-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR	:	545-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIAI
PROCEDENCIA	:	INTENDENCIA REGIONAL DE CAJAMARCA
IMPUGNANTE	:	CONSORCIO LA ENCAÑADA
ACTO IMPUGNADO	:	RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 071-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ
MATERIAS	:	-RELACIONES LABORALES -LABOR INSPECTIVA

Sumilla: Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por **CONSORCIO LA ENCAÑADA**, en contra de la Resolución de Intendencia N° 071-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ, de fecha 29 de abril de 2022.

Lima, 15 de mayo de 2023

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por **CONSORCIO LA ENCAÑADA** (en adelante, **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 071-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ, de fecha 29 de abril de 2022 (en adelante, **la resolución impugnada**) expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

CONSIDERANDO:

I. ANTECEDENTES

- 1.1** Mediante Orden de Inspección N° 1176-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral¹, que culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 570-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de dos (02) infracciones muy graves en materia de relaciones laborales, por no haber efectuado el pago, ni acreditado compensación de las horas extras con descanso físico, respecto del trabajo en sobretiempo desarrollado por los 9 trabajadores afectados, durante los meses de agosto, setiembre y octubre de 2021, y por no haber llevado el registro de control de asistencia de los meses de setiembre y octubre de 2021, respecto a los trabajadores Aldo Flores Ochoa, Jorge Remigio Izaguirre y Enrique López Romero; así como, por la comisión de una (01) infracción

¹ Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Jornada, horario de trabajo y descansos remunerados (Sub materias: Horas extras, Descanso semanal obligatorio); Participación en las Utilidades (Sub materia: Pago); y, Registro de control de asistencia (Sub materia: incluye todas).



muy grave a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 13 de diciembre de 2021; en mérito a la solicitud de actuación inspectiva presentada por Omar Giovanni Moncada Marchena (Administrador de Obra), quien señala que no se le ha pagado utilidades.

- 1.2 Que, mediante Imputación de Cargos N° 023-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ/SAI, de fecha 19 de enero de 2022, notificada el 21 de enero de 2022, 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° 060-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ/SAI, de fecha 12 de febrero de 2022 (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° 118-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIRE, de fecha 11 de marzo de 2022, notificada el 14 de marzo de 2022, multó a la impugnante por la suma de S/ 34,716.00, por haber incurrido en las siguientes infracciones:
 - Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no haber efectuado el pago, ni acreditado la compensación de las horas extras con descanso físico respecto del trabajo en sobretiempo desarrollado por los trabajadores cuyos datos se han precisado en los hechos verificados 4.11 y 4.12 del Acta de Infracción, durante los meses de agosto, septiembre y octubre de 2021, 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** en materia de relaciones laborales, por no haber llevado el registro de control de asistencia de los meses de septiembre y octubre 2021, respecto a los trabajadores Ochoa Flores Aldo, Remigio Izaguirre Jorge y López Romero Enrique, tipificada en el numeral 25.19 del artículo 25 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 11,572.00.
 - Una (01) infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no cumplir con el requerimiento de la adopción de medidas en orden al cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral de fecha 13 de diciembre de 2021, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 11,572.00.
- 1.4 Con fecha 21 de marzo de 2022, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 118-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIRE, argumentando lo siguiente:
 - i. Que, durante el procedimiento de inspección a cargo de la Inspectoría de Trabajo, se presentó el documento denominado “CONVENIO DE COMPENSACIÓN DE TRABAJO EN SOBRETIENTO CON EL OTORGAMIENTO DE PERIODOS EQUIVALENTES DE DESCANSO” correspondiente a los meses de agosto, setiembre y octubre de 2021 debidamente suscritos por los colaboradores de su representada. Dicho documento, tiene por objeto compensar el trabajo prestado en sobretiempo con el otorgamiento de



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 433-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

horas/días de descanso, de conformidad con las disposiciones legales establecidas en el artículo 10 del TUO del Decreto Legislativo N° 854 y el artículo 26 de su Reglamento.

- ii. Que, en el caso del señor ALDO OCHOA FLORES, éste ingresó a laborar para el consorcio en el mes de setiembre del 2021 como SUPERINTENDENTE DE OBRA, cuya función principal es ser su representante (contratista) ante la Entidad (Municipalidad de La Encañada y Supervisión de Obra), para cumplir con los términos y condiciones pactadas en el contrato de obra, en relación con la ejecución de los trabajos. Evidentemente, las funciones propias de su cargo corresponden a la de un colaborador de confianza. Respecto a los colaboradores: REMIGIO IZAGUIRRE JORGE; y, LOPEZ ROMERO ENRIQUE, éstos ostentaban el cargo de CAPATAZ DE OBRA, realizando sus labores durante el periodo comprendido entre los meses de mayo a octubre en campo (lugar físico de ejecución de obra). Las funciones de los capataces pasaron más por tener un efectivo control y una adecuada organización de los equipos de trabajo (personal obrero), para desarrollar eficazmente las labores de ejecución de obra. Lo que, llevaba a tenerlos en los frentes de trabajo, que se encontraban en algunos casos alejados de la oficina administrativa del consorcio.
- iii. Por lo tanto, señala que su representada ha cumplido con llevar un control de asistencia de los colaboradores del consorcio, salvo y excepcionalmente de los colaboradores detallados.
- iv. Por último, consideran que la propuesta de multa no es digerible, inentendible, subjetiva y arbitraria, y que no han incurrido en la supuesta infracción a la labor inspectiva que se propone en el Acta de Infracción.

1.5 Mediante Resolución de Intendencia N° 071-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ, de fecha 29 de abril de 2022², la Intendencia Regional de Cajamarca declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, por considerar los siguientes puntos:

- i. El empleador no está obligado a llevar un registro de control de asistencia para los trabajadores de dirección y/o confianza, puesto que, en ese caso, se entiende que dichos trabajadores no registran su asistencia. Sin embargo, la norma no prohíbe que el empleador pueda llevar un registro de control de asistencia para este tipo de trabajadores. Por tanto, no se puede inferir de este dispositivo legal que los trabajadores de dirección no deben registrar su asistencia, pues ello dependerá de la decisión del empleador que se encuentra facultado para llevar o no el referido registro.
- ii. En ese sentido, de los trabajadores Remigio Izaguirre Jorge y López Romero Enrique, los cuales ostentan el cargo de “CAPATACES”, no se verifica de la documentación presentada por la inspeccionada que los mismos sean trabajadores de “dirección y/o

² Notificada a la impugnante el 03 de mayo de 2022.



confianza”, por lo que correspondía que la inspeccionada exhiba durante las actuaciones inspectivas llevadas por el inspector comisionado, el registro de control de asistencia correspondientes a los meses de setiembre y octubre de 2021.

- iii. Respecto a la infracción a la labor inspectiva por incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento, señala que ésta se emite con la finalidad de otorgar un plazo a los sujetos inspeccionados para que puedan subsanar los incumplimientos advertidos por los inspectores comisionados durante el desarrollo de las actuaciones inspectivas, y de esta forma no expedir el Acta de Infracción que dé origen a un procedimiento administrativo sancionador. Sin embargo, al verificarse que el inspeccionado incumplió con lo requerido, se encuentra debidamente sustentada la infracción a la labor inspectiva imputada a la inspeccionada tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.
- iv. Por último, refiere que la resolución venida en grado de apelación, tampoco ha vulnerado el principio de legalidad ni el principio del debido procedimiento administrativo u otro alegado por la inspeccionada, toda vez que, el acta de infracción cumple con el contenido mínimo exigido por el artículo 46 de la LGIT, concordante con el artículo 54 del RLGIT; esto es, reflejando los hechos constatados, que motivaron el acta, la calificación de la infracción imputada con expresión de la norma vulnerada, la graduación de la infracción, la propuesta de sanción y su cuantificación.

1.6 Con fecha 23 de mayo de 2022, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Cajamarca, el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 071-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ.

1.7 La Intendencia Regional de Cajamarca, admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante MEMORANDUM N° 395-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ, recibido el 01 de junio 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° 29981³, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, **SUNAFIL**), disponiéndose en el artículo 7 de la misma Ley, que, para el cumplimiento de sus fines, la SUNAFIL contará dentro de su estructura orgánica con un Tribunal de Fiscalización Laboral.

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

Artículo 1. Creación y finalidad

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



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 433-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

2.2 Asimismo, de conformidad con el artículo 15 de la Ley N° 29981⁴, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo⁵ (en adelante, **LGIT**), el artículo 17 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR⁶, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR⁷ (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

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

Artículo 15. Tribunal de Fiscalización Laboral

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

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

(...)"

⁵ "Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo

Artículo 41.- Atribución de competencias sancionadoras

(...)

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

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

⁶ "Decreto Supremo N° 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."

⁷ "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."



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”⁸.
- 3.4** En ese sentido, es el mismo reglamento el que delimita la competencia del Tribunal a las infracciones muy graves previstas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus normas modificatorias, estableciéndose en el artículo 17 del Reglamento del Tribunal que se encuentra facultado para rectificar, integrar, excluir e interpretar la resolución emitida por la segunda instancia administrativa, debiendo motivar la realización de cualquiera de las acciones antes descritas.
- 3.5** En este orden de ideas, 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 CONSORCIO LA ENCAÑADA

- 4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que CONSORCIO LA ENCAÑADA, presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 071-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ, que confirmó la sanción impuesta de S/ 34,716.00 por la comisión de dos (02) infracciones MUY GRAVES en materia de relaciones laborales, tipificadas en los numerales 25.6 y 25.19 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 citado cuerpo normativo, 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 mayo de 2022.

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



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 433-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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 CONSORCIO LA ENCAÑADA.

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 23 de mayo de 2022, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 071-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ, señalando los siguientes alegatos:

- i. Que, durante el procedimiento de inspección laboral, su representada ha cumplido con presentar el documento denominado “CONVENIO DE COMPENSACIÓN DE TRABAJO EN SOBRETIEPO CON EL OTORGAMIENTO DE PERIODOS EQUIVALENTES DE DESCANSO” correspondiente a los meses de agosto, setiembre y octubre de 2021 debidamente suscritos por los colaboradores de su representada. Dicho documento, tiene por objeto compensar el trabajo prestado en sobretiempo con el otorgamiento de horas / días de descanso de conformidad con las disposiciones legales establecidas en el artículo 10 del TUO del Decreto Legislativo N° 854 y el artículo 26 de su Reglamento. Sin embargo; a pesar de haber presentado ante la inspectora de trabajo el referido documento, cuyas copias obran en el expediente sancionador, ésta ha desconocido la existencia de la misma; y sin razón legal alguna que lo justifique propone se sancione a su representada con una multa de S/ 11.572.00.
- ii. En el caso del señor ALDO OCHOA FLORES, ingresó a laborar en el mes de setiembre del 2021 como SUPERINTENDENTE DE OBRA, cumpliendo funciones como su representante (contratista) ante la Entidad (Municipalidad de La Encañada y Supervisión de Obra), a fin de dar cumplimiento a los términos y condiciones pactadas en el contrato de obra, en relación con la ejecución del proyecto. El señor OCHOA cumplía funciones propias a un colaborador de confianza, por lo cual no se encuentra obligado a la marcación de un registro de ingreso y salida; entendiéndose que por las labores propias del puesto su intervención en el proyecto era básicamente la interacción con la Entidad y Supervisión tanto en oficinas de éstas como en el proyecto mismo.
- iii. Respecto a: REMIGIO IZAGUIRRE JORGE; y, LOPEZ ROMERO ENRIQUE, éstos cumplían las funciones de CAPATAZ DE OBRA, realizando sus labores durante el periodo comprendido entre los meses de mayo a octubre en campo (lugar físico de ejecución de obra). En ese sentido, las funciones de los capataces pasaron más por tener un efectivo control y una adecuada organización de los equipos de trabajo (personal obrero), para desarrollar eficazmente las labores de ejecución de obra. Lo que, llevaba a tenerlos en los frentes de trabajo, que se encontraban en algunos casos alejados de la oficina administrativa del consorcio.
- iv. Por lo tanto, tal como refirió también en su recurso de apelación, su representada ha cumplido con llevar un control de asistencia de los colaboradores del consorcio, salvo



y excepcionalmente de los colaboradores detallados, los cuales cumplían una función importante para mantener vigente, y cumpliendo efectivamente la ejecución del proyecto.

- v. Inclusive, refiere que la propia inspectora de trabajo en el Acta de Infracción ha reconocido expresamente que, “de la revisión de los registros de control de asistencia, no se ha verificado incumplimiento alguno”.
- vi. Respecto a la infracción a la labor inspectiva, considera una propuesta de multa subjetiva puesto que a lo largo del procedimiento, así como de los medios probatorios que obran en el expediente administrativo de inspección, su representada ha acreditado y cumplido con todos los requerimientos de la inspectora.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Sobre el incumplimiento del pago de las horas extras

- 6.1 El artículo 1 del Convenio número 1 de la Organización Internacional del Trabajo prescribe que en todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, “la duración del trabajo personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana”.
- 6.2 La Constitución Política del Perú en su artículo 25, señala que: “la jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar dicho máximo”.
- 6.3 Por otro lado, el artículo 1 del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR (en adelante, TUO de la LJHTS), dispone que: “la jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo (...)”.
- 6.4 Asimismo, el artículo 10 del TUO de la LJHTS, establece que: “el tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal se considera en sobretiempo y se abona con un recargo a convenir, que para las dos primeras horas no podría ser inferior al veinticinco por ciento (25%) por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor horas correspondiente y treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes (...)”.
- 6.5 Por su parte, el Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2002-TR (en adelante, Reglamento del TUO de la LJHTS), en su artículo 20, dispone que: “se considera trabajo en sobretiempo a aquel que exceda de la jornada ordinaria vigente en el centro de trabajo, aun cuando se trate de una jornada reducida”.
- 6.6 En ese contexto normativo, conforme a lo señalado por el inspector comisionado en los hechos constatados del Acta de Infracción, se ha verificado que el sujeto inspeccionado no ha efectuado el pago, ni acreditado la compensación de las horas extras con descanso físico, respecto del trabajo en sobretiempo desarrollado por los trabajadores cuyos datos se han precisado en los hechos verificados 4.11 y 4.12 del Acta de Infracción, durante los meses de agosto, septiembre y octubre de 2021.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 433-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

6.7 Ahora bien, la inspeccionada reitera que, durante el procedimiento de inspección a cargo de la Inspectoría de Trabajo, se presentó el documento denominado “CONVENIO DE COMPENSACIÓN DE TRABAJO EN SOBRETIEPO CON EL OTORGAMIENTO DE PERIODOS EQUIVALENTES DE DESCANSO” correspondiente a los meses de agosto, setiembre y octubre de 2021 debidamente suscritos por los colaboradores de su representada, el cual tiene por objeto compensar el trabajo prestado en sobretiepo con el otorgamiento de horas / días de descanso. Sobre ello, cabe precisar que los referidos convenios no son un medio probatorio fehaciente que demuestre que los trabajadores hicieron goce efectivo de las horas y/o días de descanso por la labor efectuada en sobretiepo, puesto que, el “Convenio de compensación de trabajo en sobretiepo, con el otorgamiento de periodos equivalentes de descanso”, suscritos con los trabajadores no fueron acompañados por otra documentación que corrobore que lo dispuesto en ello se cumplió en la fecha pactada. Por tal motivo, conforme a los considerandos antes expuestos, se tiene que la impugnante ha incurrido en una infracción muy grave, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT. En ese sentido, no cabe acoger este extremo del recurso de revisión.

Sobre la infracción por el incumplimiento de contar con un Registro de Control de Asistencia

6.8 De la evaluación del expediente investigador, se advierte que las actuaciones inspectivas estuvieron orientadas a verificar el cumplimiento de normas sociolaborales. Al respecto, en el numeral 4.7 de los Hechos Constatados del Acta de Infracción, los inspectores de trabajo señalaron que respecto a los trabajadores Ochoa Flores Aldo, Remigio Izaguirre Jorge y López Romero Enrique, ha incurrido en la infracción laboral tipificada en el numeral 25.19 del artículo 25 del RLGIT, toda vez que, durante los meses de septiembre y octubre del 2021, no ha llevado el registro del control de su asistencia.

6.9 Ahora bien, conforme a lo verificado por el inspector de trabajo y contrario a lo alegado por la impugnante, es preciso señalar que el hecho de no contar con el registro de control de asistencia, al momento de la actuaciones inspectivas, constituye una infracción de naturaleza insubsanable, toda vez que el artículo 1 del Decreto Supremo N° 004-2006-TR, señala que: “todo empleador sujeto al régimen laboral de la actividad privada debe tener un registro permanente de control de asistencia, en el que los trabajadores consignarán de manera personal el tiempo de labores”; es decir, la norma prevé que el registro debe poseer y estar a disposición permanente y diaria al tiempo de las labores de los trabajadores. En ese entendido, el registro de los meses septiembre y octubre del 2021 debió ser proporcionada por el sujeto inspeccionado. Por tanto, ante la ausencia de dicho registro, se evidencia el incumplimiento de las normas sociolaborales, coligiéndose el carácter insubsanable de su incumplimiento, ya que dicha situación no puede revertirse en el tiempo.



6.10 Ahora bien, respecto al argumento de la inspeccionada sobre el puesto de confianza que desempeñaba el trabajador ALDO OCHOA FLORES, y que por tal motivo no se encontraban en la obligación de contar con un registro de control de asistencia; sobre el particular, es necesario precisar lo dispuesto en el artículo 59 del Decreto Supremo N° 001-96-TR (Reglamento de Ley de Fomento al Empleo) que indica lo siguiente:

“Para la calificación de los puestos de dirección y de confianza, señalados en el artículo 77 de la Ley, el empleador aplicará el siguiente procedimiento: a) Identificará y determinará los puestos de dirección y de confianza de la empresa, de conformidad con la Ley; b) Comunicará por escrito a los trabajadores que ocupan los puestos de dirección y de confianza, que sus cargos han sido calificados como tales; y, c) Consignará en el libro de planillas y boletas de pago la calificación correspondiente”.

6.11 Ahora bien, en el presente caso, se ha corroborado que el empleador no ha cumplido con la formalidad establecida en dicho dispositivo normativo. Asimismo, de la revisión del contrato de trabajo se observa que, en la cláusula cuarta, el sujeto inspeccionado dispuso un horario de trabajo para el señor ALDO OCHOA FLORES. Del mismo modo, es pertinente tomar en cuenta lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 1 del Decreto Supremo N° 004-2006-TR, que precisa lo siguiente:

“No existe obligación de llevar un registro de control de asistencia para trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes durante el día” (énfasis nuestro).

6.12 En consecuencia, al no encontrarnos dentro de ninguno de los supuestos de hecho antes indicados, correspondía que la inspeccionada lleve un control diario de asistencia de la entrada y salida del trabajador en mención, conforme lo exige la normativa laboral vigente.

6.13 Por otro lado, con relación a los trabajadores REMIGIO IZAGUIRRE JORGE y LOPEZ ROMERO ENRIQUE, es pertinente manifestar que se aprecia de sus boletas de pago que ambos prestaron servicios de forma efectiva, en ese sentido, la inspeccionada tenía la obligación de contar con el registro de asistencia de sus trabajadores. Sobre el particular, el primer párrafo del artículo 1 del Decreto Supremo N° 004-2006-TR, expresa que:

“Todo empleador sujeto al régimen laboral de la actividad privada debe tener un registro permanente de control de asistencia, en el que los trabajadores consignarán de manera personal el tiempo de labores. La obligación de registro incluye a las personas bajo modalidades formativas laborales y al personal que es destacado o desplazado a los centros de trabajo o de operaciones por parte de las empresas y entidades de intermediación laboral, o de las empresas contratistas o Subcontratistas” (énfasis nuestro).

6.14 Cabe señalar que, la finalidad del Registro de Control de Asistencia es tener un control permanente de las horas laboradas por los trabajadores que se consignarán de manera personal. Además, sirve para llevar la contabilidad de las labores en horas extras a la jornada de trabajo, las cuales deben ser remuneradas por los empleadores conforme a ley. Debiendo, para dicho efecto, contener la siguiente información mínima: “Nombre, denominación o razón social del empleador; Número de Registro único de Contribuyentes



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 433-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

del empleador; Nombre y número del documento obligatorio de identidad del trabajador; Fecha, hora y minutos del ingreso y salida de la jornada de trabajo; las horas y minutos de permanencia fuera de la jornada de trabajo”⁹.

6.15 En el presente caso, conforme se advierte de párrafos precedentes, el sujeto inspeccionado no ha cumplido con exhibir el registro de control de asistencia de los trabajadores REMIGIO IZAGUIRRE JORGE, LOPEZ ROMERO ENRIQUE y ALDO OCHOA FLORES, por tanto, la impugnante incurrió en la infracción tipificada en el numeral 25.19 del artículo 25 del RLGIT. Por los considerandos expuestos, no cabe acoger el recurso de revisión en este extremo.

Sobre el deber de colaboración a la labor inspectiva

6.16 El artículo 1 de la LGIT establece que “la función inspectiva, es entendida como la actividad que comprende el ejercicio de la vigilancia y exigencia del cumplimiento del ordenamiento sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo”. De allí que el comportamiento del inspector comisionado se oriente al cumplimiento de las funciones establecidas en la LGIT y su reglamento, tutelando el fin perseguido por dichas normas y debiendo adoptar medidas y acciones en el marco del principio de razonabilidad¹⁰.

6.17 Por su parte, en el numeral 3.1 del artículo 5¹¹ y del 11¹² de la LGIT, establecen la facultad del inspector de trabajo, de requerir la información que considere necesaria para comprobar que las disposiciones legales se observan correctamente.

⁹ Artículo 2 del Decreto Supremo N° 004-2006-TR.

¹⁰ TUO de la LPAG, Título Preliminar, 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:

(...)

1.4. Principio de razonabilidad. - Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido.”

¹¹LGIT, Artículo 5.- Facultades Inspectivas

“En el desarrollo de las funciones de inspección, los inspectores de trabajo que estén debidamente acreditados, están investidos de autoridad y facultados para:

3. 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:

3.1 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.”

¹²LGIT, Artículo 11.- Modalidades de actuación

“Las actuaciones inspectivas de 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



Sobre la Medida Inspectiva de Requerimiento

6.18 Sobre el particular, 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 tanto, pueden adoptar acciones orientadas a la misma, entre las que se encuentra la emisión de medidas inspectivas de requerimiento.

6.19 Al respecto, el artículo 14 de la LGIT, establece lo siguiente:

“Las medidas inspectivas de advertencia y requerimiento se reflejarán por escrito en la forma y modelo oficial que se determine reglamentariamente, debiendo notificarse al sujeto inspeccionado a la finalización de las actuaciones de investigación o con posterioridad a las mismas. Cuando el inspector actuante compruebe la existencia de una infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral, requerirá al sujeto responsable de su comisión la adopción, en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas. En particular y en materia de prevención de riesgos laborales, requerirá que se lleven a cabo las modificaciones necesarias en las instalaciones, en el montaje o en los métodos de trabajo para garantizar el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores. Los requerimientos que se practiquen se entienden siempre sin perjuicio de la posible extensión de acta de infracción y de la sanción que, en su caso, pueda imponerse” (énfasis añadido).

6.20 En similar sentido, el artículo 17 del RLGIT, establece en su numeral 17.2 que “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, cierre temporal del área de una unidad económica o de una unidad económica, paralización o prohibición de trabajos o tareas, según corresponda, a fin de garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización” (énfasis añadido).

6.21 Como se evidencia de la norma acotada, la naturaleza jurídica de la medida inspectiva de requerimiento es la de ser una medida correctiva que tiene como objeto revertir los efectos de la ilegalidad de la conducta cometida por el inspeccionado de manera previa al inicio del procedimiento sancionador.

6.22 En ese sentido, en aplicación del numeral 17.1 del artículo 17 del RLGIT, en el cual se señala que, si en el desarrollo de las actuaciones de investigación o comprobatorias se advierte la comisión de infracciones, los inspectores del trabajo podrán emitir la medida inspectiva de requerimiento a fin de garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización, hecho que sucedió en el presente caso y se desprende de lo señalado en las resoluciones emitidas por las instancias anteriores.

6.23 Por ello, se evidencia que el inspector comisionado ha realizado una correcta aplicación de los artículos 14 de la LGIT y numeral 17.2 del artículo 17 del RLGIT, que señalan que para la extensión de una medida inspectiva de requerimiento resulta de vital importancia que se compruebe la existencia de una infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral, supuesto

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”.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 433-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

que ha ocurrido en autos, pues en fase inspectiva se ha realizado una correcta actuación probatoria de cara a que la Administración Pública acredite la existencia de las infracciones imputadas.

6.24 Por lo tanto, la medida inspectiva de requerimiento, de fecha 13 de diciembre de 2021, se dicta respetando el principio al debido procedimiento, en tanto se verificó que la impugnante tuvo la oportunidad de presentar medios probatorios que acrediten el cumplimiento de las obligaciones sociolaborales o la exoneren de la misma; estando a que, el inspector comisionado, agotando las actuaciones inspectivas, valoró todos los medios probatorios presentados previamente a emitir la medida inspectiva de requerimiento.

6.25 Asimismo, es de precisar que, de acuerdo con lo señalado en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, se encuentra tipificado el incumplimiento oportuno del requerimiento de la adopción de medidas en orden al cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, el mismo que acarrea una infracción muy grave a la labor inspectiva. Por las consideraciones antedichas, no corresponde acoger el recurso de revisión, en este extremo.

Sobre los demás argumentos de la inspeccionada

6.26 Con relación a lo alegado por el sujeto inspeccionado respecto a que la inspectora de trabajo, en el Acta de Infracción, ha reconocido expresamente que, “de la revisión de los registros de control de asistencia, no se ha verificado incumplimiento alguno”; al respecto, debemos precisar que en el numeral 4.6 de los hechos constatados del Acta de infracción el inspector comisionado señala lo siguiente:

Figura N° 01:

MATERIA: JORNADA, HORARIO DE TRABAJO Y DESCANSOS REMUNERADOS: DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO: En cuanto a esta materia, no se ha verificado incumplimiento alguno, toda vez que, de la revisión del registro de control de asistencia, presentado durante el procedimiento inspectivo, se ha verificado que la empresa inspeccionada ha cumplido con otorgar el día de descanso semanal obligatorio previsto en el artículo 1° del D. Leg. 713 a sus trabajadores. Cabe precisar que respecto a los trabajadores y meses a continuación detallados: Ochoa Flores Aldo (septiembre y octubre 2021), Remigio Izaguirre Jorge (septiembre 2021) y López Romero Enrique (octubre 2021), se deja a salvo su derecho para que lo hagan valer en la vía pertinente, de considerarlo conveniente, pues, su cumplimiento no ha podido ser corroborado, debido a que no se presentaron los registros de control de asistencia correspondientes.

6.27 De lo expuesto, se evidencia claramente que el personal inspectivo hace referencia a que no se verifica incumplimiento alguno en relación a la materia Descanso semanal obligatorio, por cuanto, la impugnante ha acreditado haber otorgado el día de descanso semanal



obligatorio a sus trabajadores. Y respecto a los trabajadores Aldo Ochoa Flores, Jorge Remigio Izaguirre y Enrique López Romero se deja a salvo su derecho para que lo hagan valer en la vía pertinente ya que no se ha podido corroborar su cumplimiento debido a que la inspeccionada no presentó los registros de control de asistencia correspondiente. En consecuencia, lo alegado por la impugnante no es correcto, puesto que, el personal inspectivo expresamente indica que la impugnante no ha exhibido el registro de control de asistencia de los trabajadores mencionados precedentemente. Por tal motivo, no cabe amparar lo argumentado en este extremo.

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:

N°	Materia	Conducta Infractora	Tipificación legal y clasificación
1	Relaciones Laborales	No haber efectuado el pago, ni acreditado la compensación de las horas extras con descanso físico respecto del trabajo en sobretiempo desarrollado por los trabajadores cuyos datos se han precisado en los hechos verificados 4.11 y 4.12 del Acta de Infracción, durante los meses de agosto, septiembre y octubre de 2021.	Numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT MUY GRAVE
2	Relaciones Laborales	No haber llevado el registro de control de asistencia de los meses de septiembre y octubre 2021, respecto a los trabajadores Ochoa Flores Aldo, Remigio Izaguirre Jorge y López Romero Enrique.	Numeral 25.19 del artículo 25 del RLGIT MUY GRAVE
3	Labor Inspectiva	No cumplir con el requerimiento de la adopción de medidas en orden al cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral de fecha 13 de diciembre de 2021.	Numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT MUY GRAVE

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;



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 433-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

SE RESUELVE:

PRIMERO. - Declarar **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por CONSORCIO LA ENCAÑADA, en contra de la Resolución de Intendencia N° 071-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ, emitida por la Intendencia Regional de Cajamarca dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 545-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIAI, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

SEGUNDO.- CONFIRMAR la Resolución de Intendencia N° 071-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ, en todos sus extremos.

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

CUARTO.- Notificar la presente resolución a CONSORCIO LA ENCAÑADA y a la Intendencia Regional de Cajamarca para sus efectos y fines pertinentes.

QUINTO.- Disponer la publicación de la presente resolución en el portal institucional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL (www.gob.pe/sunafil).

Regístrese y comuníquese

Firmado digitalmente por:

DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI

Presidenta

LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS

Vocal Titular

KATTY ANGÉLICA CABALLERO SEGA

Vocal Alternativa

Vocal ponente: KATTY CABALLERO