



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### Resolución N° 826-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

|                        |   |  |
|------------------------|---|--|
| EXPEDIENTE SANCIONADOR | : | 113-2021-SUNAFIL/IRE-LAM                                     |
| PROCEDENCIA            | : | INTENDENCIA REGIONAL DE LAMBAYEQUE                           |
| IMPUGNANTE             | : | STRATTON PERU S.A.C.   |
| ACTO IMPUGNADO         | : | RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 025-2023-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE |
| MATERIAS               | : | - RELACIONES LABORALES<br>- LABOR INSPECTIVA                 |

**Sumilla:** Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por STRATTON PERU S.A.C., en contra de la Resolución de Intendencia N° 025-2023-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, de fecha 02 de febrero de 2023.

Lima, 29 de agosto de 2023

**VISTO:** El recurso de revisión interpuesto por STRATTON PERU S.A.C., (en adelante, **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 025-2023-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, de fecha 02 de febrero de 2023 (en adelante, **la resolución impugnada**) expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

#### CONSIDERANDO:

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

**1.1** Mediante Orden de Inspección N° 1946-2020-SUNAFIL/IRE-LAM, 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° 342-2020 SUNAFIL/IRE-LAM (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión, entre otras, de una (01) infracción muy grave en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago de vacaciones a favor del trabajador Marco Antonio Rosas Hernández Neira; así como, por la comisión de una (01) infracción muy grave a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 02 de diciembre de 2020.

**1.2** Que, mediante Imputación de Cargos N° 116-2021/SUNAFIL/IRE-LAM/SIAI, de fecha 23 de febrero de 2021, notificada el 01 de marzo de 2021, se dio inicio a la etapa instructiva,

---

<sup>1</sup> Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Remuneraciones (Sub materia: gratificaciones); Jornada, horario de trabajo y descansos remunerados (Sub materia: Vacaciones) y Licencia con goce de haber (Sub materia: Incluye todas).



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° 142-2021/SUNAFIL/IRE-LAM/SIAI, de fecha 12 de marzo 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 Lambayeque, la cual mediante Resolución de Sub Intendencia N° 316-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, de fecha 30 de abril de 2021, notificada el 05 de mayo de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/ 36,120.00.
- 1.4 Con fecha 26 de mayo de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 316-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, el cual fue resuelto, mediante la Resolución de Sub Intendencia N° 538-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, de fecha 16 de junio de 2021, que adecuó el recurso de apelación como un recurso de reconsideración y lo declaró infundado; por considerar que las nuevas pruebas presentadas no desvirtúan las infracciones impuestas.
- 1.5 Con fecha 20 de agosto de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 538-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE. Mediante Resolución de Intendencia N° 221-2021-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, de fecha 11 de noviembre de 2021<sup>2</sup>, la Intendencia Regional de Lambayeque declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante.
- 1.6 Con fecha 06 de diciembre de 2021, la impugnante presentó recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 221-2021-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE. Es así que, mediante la Resolución N° 461-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala de fecha 09 de mayo del 2022, se declaró nula la Resolución de Sub Intendencia N° 316-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE y se dispuso retrotraer el procedimiento administrativo sancionador al momento en que se produjo el vicio, conforme al fundamento 6.10 de dicha resolución.
- 1.7 De acuerdo a lo antes señalado, mediante Resolución de Sub Intendencia N° 455-2022-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, de fecha 15 de julio de 2022, notificada el 27 de julio de 2022, multó a la impugnante por la suma de S/ 22,618.00, por haber incurrido en las siguientes infracciones:
  - Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago de las Vacaciones del período 01 de abril de 2019 al 31 de julio de 2020, a favor del trabajador Marco Antonio Rosas Hernández Neira, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 11,309.00.
  - 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 02 de diciembre de 2020, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 11,309.00.

---

<sup>2</sup> Notificada a la impugnante el 15 de noviembre de 2021, véase folios 154 del expediente sancionador.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral* *Primera Sala*

### **Resolución N° 826-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

**1.8** Con fecha 19 de agosto de 2022, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 455-2022-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, argumentando lo siguiente:

- i. El Acta de Infracción contiene en su sustento la supuesta conducta infractora de la no acreditación del pago de las remuneraciones a favor del trabajador Hernández Neira Marco Antonio Rosas del periodo enero hasta julio de 2020, en efecto, esto no fue requerido en la medida inspectiva de requerimiento, quebrantando en este modo el debido proceso y la debida motivación.
- ii. El ex trabajador estuvo vinculado a su empresa representada bajo la modalidad de contrato part time, esto es, a tiempo parcial, por lo cual el empleador solo se encuentra obligado al pago y otorgamiento de vacaciones a los trabajadores que tengan una jornada ordinaria mínima diaria de 04 horas, por lo tanto, si el trabajador presta servicios en una jornada menor a ese tiempo, no se considerará días efectivos y no se tendrá acceso al derecho al descanso vacacional.
- iii. La presente autoridad administrativa que ha emitido la resolución administrativa recurrida no está facultada para, según su criterio, inaplicar el texto del artículo 11° del D. S. N° 012-92-TR y del artículo 12° del Decreto Legislativo N° 713, por considerar vía interpretación que las mismas confrontarían el Convenio 52 de la OIT que es parte de la Constitución Política del Perú, ya que ello está proscrito por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 04293-2012-PA/TC, teniendo en cuenta además que, el artículo 257° inciso e) del TUO de la Ley N° 27444 exige a los administrados de responsabilidad ante disposiciones confusas o ilegales que emanen del propio ente administrativo, en este caso del poder legislativo.

**1.9** Mediante Resolución de Intendencia N° 025-2023-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, de fecha 02 de febrero de 2023<sup>3</sup>, la Intendencia Regional de Lambayeque declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, por considerar los siguientes puntos:

- i. Refiere que, de la valoración de todo lo actuado, se verifica que se ha respetado el debido procedimiento del apelante, tanto en la etapa de actuación inspectiva como en el procedimiento administrativo sancionador - fase instructora y sancionadora - al habersele notificado debidamente con la imputación de cargos, a fin que efectúe sus descargos dentro de los plazos legalmente establecidos, así como habiéndosele notificado debidamente todas las actuaciones correspondientes al presente caso, otorgándosele la oportunidad conforme a su derecho, de presentar sus argumentos de defensa, así como de adjuntar los medios probatorios que considere pertinentes para sustentar su teoría del caso y estrategia de defensa, obteniendo una decisión por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo, como es el caso de la expedición de la resolución cuestionada, encontrándose acorde a la normativa

---

<sup>3</sup> Notificada a la impugnante el 06 de febrero de 2023, véase folios 239 del expediente sancionador.



expuesta, al haber desarrollado un análisis jurídico y fáctico de las normas vulneradas, según los hechos constatados.

- ii. Por otra parte, advierte que la Resolución de Sub Intendencia N° 455-2022-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, ha cumplido con el sustento jurídico por el cual se ha determinado la sanción pecuniaria impuesta, siendo que además se ha detallado la conducta infractora, la norma vulnerada y la tipificación legal, así como se ha expresado claramente los hechos por los cuales se ha configurado la infracción descrita en dicha resolución, mencionándose los motivos por los cuales la inspeccionada debe ser sancionada.
- iii. En ese contexto, y en concordancia con lo estipulado en los artículos 46° de la LGIT y 54° del RLGIT, la resolución impugnada se encuentra debidamente fundamentada y motivada, sustentándose en razones de hecho y derecho que conllevaron a determinar la sanción impuesta, por lo que se comprueba que su contenido es claro, motivado y cierto.
- iv. Asimismo, señala que la resolución en cuestión no ha multado a la empresa inspeccionada por el incumplimiento de pago de remuneraciones a favor del trabajador Hernández Neira Marco Antonio Rosa del periodo enero hasta julio de 2020, en atención a lo dispuesto por el Tribunal de Fiscalización Laboral en la Resolución N° 461-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala de fecha 09 de mayo del 2022, por lo que, no resulta atendible lo alegado por el impugnante en este extremo.
- v. Respecto a la infracción del numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, manifiesta que, el Convenio N° 52 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) dispone en su artículo 2° inciso 1) que “Toda persona a la que se aplique el presente Convenio, tendrá derecho después de un año de servicios continuo, a unas vacaciones anuales pagadas de seis días laborales, por lo menos”. Al respecto, el artículo 10° del Decreto Legislativo N° 713 mediante el cual consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, señala que el trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios.
- vi. Dicho derecho está condicionado, además, al cumplimiento del récord que se señala a continuación: a) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días en dicho período. b) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria sea de cinco días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos diez días en dicho período. c) En los casos en que el plan de trabajo se desarrolle en sólo cuatro o tres días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajadores tendrán derecho al goce vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez en dicho período. Se consideran faltas injustificadas las ausencias no computables para el récord conforme al artículo 13 de esta Ley.
- vii. Y, el artículo 23° del mismo cuerpo legal indica que los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que se adquieren el derecho, percibirán una remuneración por el trabajo realizado, una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado, y una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo. El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago.
- viii. En ese sentido, se advierte del Acta de Infracción obrante de folios 25 a 29 del presente expediente sancionador que, STRATTON PERÚ S.A.C. no acreditó el pago íntegro de vacaciones por el periodo 01 de abril de 2019 al 31 de julio de 2020, a



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 826-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

favor del trabajador afectado Hernández Neira Marco Antonio Rosas, incurriendo en una infracción en materia de relaciones laborales tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25° del RLGIT que establece como infracción muy grave “el incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la jornada de trabajo, refrigerio, trabajo en sobretiempo, trabajo nocturno, descanso vacacional y otros descansos, licencias, permisos y el tiempo de trabajo en general”.

- ix. Siendo así, cuando el impugnante alega que su comportamiento se ha ajustado a lo dispuesto en el artículo 12° del Decreto Legislativo N° 713 y el artículo 11° de su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 012-92-TR, que establecen que solo corresponde el otorgamiento de vacaciones a los trabajadores que tengan una jornada ordinaria diaria mínima de cuatro horas, jornada que no ha cumplido el trabajador afectado; la Intendencia precisa que dicho argumento carece de sustento legal, al no ajustarse a la normativa vigente, toda vez que si bien el Decreto Legislativo N° 713 y su Reglamento otorgan el derecho de vacaciones a aquellos trabajadores a tiempo parcial que cumplan con el requisito de cuatro horas diarias de trabajo; tanto la Constitución Política del Perú como el Convenio N° 52 de la OIT reconocen el derecho de vacaciones anuales a todos los trabajadores sin distinción en razón de su jornada de trabajo.
- x. Por otra parte, se precisa que tanto la Constitución Política del Perú como el Tribunal Constitucional reconocen el rango constitucional de los tratados internacionales sobre derechos humanos, por lo tanto, el Convenio N° 52 de la OIT por ser un tratado internacional que versa sobre el derecho humano a las vacaciones, ostenta rango constitucional y es jerárquicamente superior frente a las normas de rango legal como el Decreto Legislativo N° 713 y su Reglamento.
- xi. Así también, tiene en cuenta al Principio Protector, que tiene como objeto el amparo preferente al trabajador, encontrando dentro de este principio, al principio de la norma más favorable, como es el caso del Convenio N° 52 de la OIT y el Decreto Legislativo N° 713 y su Reglamento, donde lo establecido por el convenio es más favorable para el trabajador que lo que dicta la norma nacional, pues brinda vacaciones a los trabajadores sin distinción.
- xii. En cuanto sobre el control difuso y lo resuelto por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 04293-2012-PA/TC, el control difuso contemplado en el artículo 138° de la Constitución Política del Perú está referido a que, en todo proceso, de existir incompatibilidad entre una norma constitucional y una norma legal, los jueces prefieren la primera, así como prefieren la norma legal sobre toda otra norma de rango inferior.
- xiii. Siendo así, cuando el impugnante alega que la Autoridad Administrativa no está facultada para inaplicar el texto del artículo 12° del Decreto Legislativo N° 713 y el artículo 11° de su Reglamento, vía control difuso, toda vez que el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 04293-2012-PA/TC ha dejado sin efecto el precedente vinculante que autorizaba a todo tribunal u órgano colegiado de la Administración Pública a inaplicar una disposición infraconstitucional cuando



considere que ella vulnera manifiestamente la Constitución por la forma o por el fondo; la Intendencia advierte que dicho argumento carece de sustento, debido a que la Autoridad Sancionadora al emitir la resolución apelada, no se ha pronunciado sobre la aplicación o inaplicación de una norma, así como no ha manifestado que, se haya configurado alguna vulneración a la Constitución Política del Perú.

- xiv.** Conforme a ello, si bien el Decreto Legislativo N° 713 y su Reglamento establecen que solo los trabajadores que cumplan una jornada ordinaria mínima de cuatro horas tienen derecho a descanso vacacional, la Constitución Política del Perú y el Convenio N° 52 de la OIT establecen que todos los trabajadores sin distinción, tienen derecho a vacaciones, por lo que, lo que ha efectuado tanto el Inspector de Trabajo como la Autoridad Sancionadora es el método de la *ratio legis*, también conocido como método lógico, teniendo en cuenta además el orden jerárquico de las normas y la norma más favorable para el trabajador, desestimándose así lo alegado por el impugnante en este extremo.

**1.10** Con fecha 23 de febrero de 2023, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Lambayeque, el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 025-2023-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE.

**1.11** La Intendencia Regional de Lambayeque admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorandum-000252-2023-SUNAFIL/IRE-LAM, recibido el 01 de marzo de 2023 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, **LGIT**), el artículo 17

---

<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."



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 826-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

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

---

<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.”



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 STRATTON PERU S.A.C.**

- 4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que STRATTON PERU S.A.C. presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 025-2023-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, que confirmó la sanción impuesta de S/ 22,618.00 por la comisión de una (01) infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, y una (01) infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 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 07 de febrero de 2023.
- 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 STRATTON PERU S.A.C.

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

Con fecha 23 de febrero de 2023, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 025-2023-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, señalando los siguientes argumentos:

- i. Que, se ha quebrantado el debido proceso, pues el acta de infracción en que sirve de fundamento para el pronunciamiento del procedimiento sancionador es nula – inválida, por lo que corresponde la declaración de la insubsistencia de la misma y el archivo del procedimiento sancionador.
- ii. El Acta de Infracción contiene en su sustento la supuesta conducta infractora de la no acreditación del pago de las remuneraciones a favor del trabajador Hernández Neira Marco Antonio Rosas del periodo enero hasta julio de 2020, y esto no fue requerido en la medida inspectiva de requerimiento, quebrantando en este modo el debido proceso y la debida motivación.

---

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





## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 826-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

- iii. Respecto de la invalidez de multa en relación a las vacaciones, sostiene que se ha contravenido el principio administrativo de legalidad, y las normas especiales contenida en el artículo 25 de la Constitución Política del Perú, el artículo 11 del Decreto Supremo N° 012-92-TR y el artículo 12 del Decreto Legislativo N° 713.
- iv. Alega que, el artículo 11 del Decreto Supremo N° 012-92-TR y el artículo 12 del Decreto Legislativo N° 713, en forma expresa, informan a las empresas o empleadores, que sólo corresponde el otorgamiento de vacaciones, a los trabajadores que tengan una jornada ordinaria diaria mínima de 04 horas, jornada ordinaria mínima que precisamente no ha ostentado la trabajadora Huamán Yovera Walter Máximo, al haber tenido una jornada a tiempo parcial (part time).
- v. Alega que se ha contravenido el artículo 11 del Decreto Supremo N° 001-96-TR y el artículo 33° de la LGIT.
- vi. Expresa que, se ha contravenido el criterio jurisprudencial establecido por la Corte Suprema de la República en la Casación Laboral N° 18749-2016-LIMA, en la cual se ha señalado que los beneficios sociales del régimen laboral común, corresponde solo a los trabajadores que laboran en promedio más de 04 horas diarias.
- vii. Indica que se ha contravenido lo determinado por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 04293-2012-PA/TC en el sentido que las autoridades no están facultadas para inaplicar normas legales.
- viii. Considera que se ha contravenido el numeral e) del artículo 257 del Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, norma que exime a los inspeccionados o administrados de responsabilidad ante disposiciones contradictorias, confusas o ilegales que emanen del propio ente administrativo, en este caso del poder legislativo.

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

##### **Sobre el derecho vacacional de los trabajadores sujetos a una jornada a tiempo parcial o part time**

- 6.1. Al respecto, la impugnante alega que se ha vulnerado el principio del debido procedimiento, motivación de resoluciones administrativas y el principio de legalidad, ya que la SUNAFIL ha realizado una indebida aplicación del Convenio 52 de la OIT, pues se pretende aplicar el mismo en forma automática sin que antes se haya llevado el proceso de adecuación a la normativa interna. Agrega que el Convenio 52 de la OIT, regula el derecho a vacaciones después de un año continuo de servicios, y que, no aplica para los trabajadores a tiempo parcial, al estar orientada exclusivamente a trabajadores que laboren en promedio más de 4 horas diarias.
- 6.2. De acuerdo a Montoya, el descanso vacacional es definido como un derecho de los trabajadores que supone una interrupción, con fundamento legal, de la prestación del trabajador, destinada a proporcionar a éste un periodo de descanso anual remunerado<sup>10</sup>.

<sup>10</sup> Montoya, A. (2013). Derecho del Trabajo (Trigésimo cuarta edición ed.). Madrid: Tecnos, p. 357.



- 6.3. Por otra parte, en palabras de Arce Ortiz, se puntualiza que, junto a los descansos semanales obligatorios, el artículo 25 de la Constitución Política reconoce el derecho de los trabajadores al descanso anual remunerado<sup>11</sup>. Así, el artículo 25 de la Constitución Política del Perú<sup>12</sup> prevé que los trabajadores tienen derecho a un descanso anual remunerado, precisando que su disfrute y compensación se regula por ley. Del mismo modo, el Convenio N° 52 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por el Perú<sup>13</sup>, en su artículo 2 establece que “Toda persona a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, después de un año de servicio continuo, a unas vacaciones anuales pagadas de seis días laborables, por lo menos”.
- 6.4. En dicho contexto, los dispositivos legales en comento no establecen requisitos o criterio mínimo para la percepción de dicho derecho, contrario a lo establecido en el Decreto Legislativo N° 713 y su reglamento, que procederemos a mencionar.
- 6.5. Por otra parte, el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 713, dispone que el trabajador tiene derecho a treinta (30) días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios; además, dicho derecho está condicionado al cumplimiento de un récord conforme a la jornada semanal. Asimismo, en su artículo 12 establece: “Para efectos del récord vacacional se considera como días efectivos de trabajo los siguientes: a) La jornada ordinaria mínima de cuatro horas”.
- 6.6. Por su parte, el artículo 11 del Decreto Supremo N° 012-92-TR, establece que “Tienen derecho a descanso vacacional el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de cuatro (04) horas, siempre que haya cumplido dentro del año de servicios, el récord previsto en el Artículo 10 del Decreto Legislativo”.
- 6.7. Al respecto, el Decreto Supremo N° 001-96-TR, Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo, en su artículo 11 establece: “Los trabajadores contratados a tiempo parcial tienen derecho a los beneficios laborales, siempre que para su percepción no se exija el cumplimiento del requisito mínimo de cuatro (4) horas diarias de labor”.
- 6.8. Sobre estos dispositivos legales, el profesor Arce Ortiz argumenta que:

“Es cierto que el artículo 11 del Reglamento encuentra respaldo en el artículo 12.a del Decreto Legislativo 713, por cuanto éste señala que una jornada inferior a cuatro horas no debe considerarse como un día efectivo de trabajo. Sin embargo, **basta advertir el conflicto normativo entre lo dispuesto por el Reglamento y las normas jurídicas de mayor jerarquía mencionadas, para reclamar la inconstitucionalidad de la exclusión<sup>14</sup>**” (énfasis añadido).

- 6.9. Sobre este punto, respecto a la aplicación del citado Convenio, se precisa que acorde a lo estipulado en el artículo 55 de la Constitución Política del Perú, los tratados celebrados por el Estado y en vigor forman parte del derecho nacional. De igual forma, el artículo 3° de nuestra Carta Magna, acoge un sistema de *numerus apertus* de derechos

<sup>11</sup> Arce, E. (2013). Derecho individual del trabajo en el Perú: Desafíos y deficiencias (Segunda ed.). Lima: Palestra, p. 497

<sup>12</sup> Constitución Política del Perú, “Artículo 25.- La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo.

Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio”.

<sup>13</sup> Mediante Resolución Legislativa N° 13284 del 9 de diciembre de 1959.

<sup>14</sup> Arce, E. (2013). Derecho individual del trabajo en el Perú: Desafíos y deficiencias (Segunda ed.). Lima: Palestra. Página 497.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### Resolución N° 826-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

constitucionales, que conjuntamente con la Cuarta Disposición Final y Transitoria<sup>15</sup>, permitirían la aplicación del Convenio N° 52 de la OIT a nuestro ámbito nacional, por tener este también rango constitucional.

6.10. Al respecto, el profesor Villavicencio Ríos<sup>16</sup>, indica:

*“Dado que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado -según los diáfanos términos del artículo primero de nuestra norma suprema- el reconocimiento y la regulación de sus derechos fundamentales -y, por tanto, inalienables- devienen en contenido natural e impostergable de la Constitución, como sucede generalizadamente en Derecho Comparado (parte dogmática). En tal sentido, se puede compartir la opinión de que, **habida cuenta de que estos tratados regulan valores básicos de la sociedad, su rango constitucional cae con naturalidad**” (énfasis añadido).*

6.11. Más adelante, el citado autor, menciona que, en nuestro país los tratados internacionales que versan sobre derechos humanos tienen rango constitucional originario, en la medida en que no cabe duda alguna, de que los derechos de naturaleza análoga que convoca el artículo 3 de la Constitución se encuentran regulados por excelencia en ellos<sup>17</sup>.

6.12. Atendiendo a ello, poner en relieve que el Convenio 52 de la OIT fue debidamente ratificado por el Estado Peruano, a través de la Resolución Legislativa N° 13284 del 9 de diciembre de 1959. En este orden de ideas, no cabe duda que dicho instrumento se ha integrado al Derecho Nacional y con el más alto rango normativo, por lo que es de obligatorio cumplimiento, y, como consecuencia de ello, no resulta cierto que en el expediente analizado, se hayan vulnerado los principios de legalidad, debido procedimiento o legalidad.

6.13. Es importante también indicar que, en aplicación del principio de igualdad, resultaría aplicable un descanso proporcional según el tiempo trabajado, en referencia a los treinta días concedidos al trabajador que cumple una jornada superior a las cuatro (04) horas diarias. Así, respecto al tiempo de descanso que correspondería a los trabajadores contratados a tiempo parcial como descanso vacacional, ante la posible restricción que plantea la normativa infra constitucional, resulta jurídicamente procedente reconocer que tienen derecho a un mínimo de seis días de este derecho, en el marco de lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 2 del Convenio 52 OIT.

---

<sup>15</sup> Dicha disposición señala: “Las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce, se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú”.

<sup>16</sup> Villavicencio Ríos, A. (2009) “Los tratados sobre derechos humanos y sus interpretaciones como parte del Bloque de Constitucionalidad”. En VV.AA. Temas centrales del derecho del trabajo en el siglo XXI. Lima: ARA.

<sup>17</sup> Ídem.



- 6.14. Similar criterio comparte la especialista Oliva Castro<sup>18</sup>, al señalar que, a los trabajadores a tiempo parcial, a pesar de la exclusión legal, les corresponde, en cualquier supuesto, seis (6) días laborables de vacaciones por año completo de servicios. En ese sentido, expresa lo siguiente:

“No es factible entonces, de modo alguno, que se les prive de un derecho del que son titulares tanto por el convenio internacional previamente desarrollado, como por la propia Constitución, pues el artículo 25 de esta norma indica expresamente que “[l]os trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados”, sin realizar ninguna clase de excepción. En consecuencia, **resulta válido afirmar que la exclusión realizada por la normativa laboral peruana califica como inconstitucional**” (énfasis añadido).

- 6.15. No hay que perder de vista que inclusive el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ha informado en más de una oportunidad, que los trabajadores contratados a tiempo parcial también deberían tener derecho a dicho beneficio de conformidad con el Convenio 52 de la OIT, siempre que, cumplan con el respectivo récord vacacional previsto legalmente<sup>19</sup>.
- 6.16. Por tanto, de acuerdo al análisis jurídico realizado, la inspeccionada se encontraba en la obligación de cumplir con su obligación de otorgar el descanso vacacional al trabajador Marco Antonio Rosas Hernández Neira, y efectuar el pago de las vacaciones correspondientes, en la proporción prevista por el Convenio N° 52 de la OIT.
- 6.17. Pese a que el inspector actuante dejó constancia del incumplimiento de la impugnante, respecto a su obligación de pago de la remuneración vacacional como trabajador a “part time”, conforme al Convenio OIT N° 52, por el periodo 01.04.2019 al 31.07.2020 a favor del trabajador Marco Antonio Rosas Hernández Neira, al verificar que cumplió con el año completo de servicios y el récord vacacional, la impugnante no cumplió con dicha obligación exigida, configurando con ello una infracción muy grave en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT. No habiéndose desvirtuado este hecho, no corresponde acoger lo alegado por la impugnante respecto a dichos extremos.

#### **Respecto a la medida inspectiva de requerimiento**

- 6.18. En el ejercicio de la labor inspectiva, los inspectores de trabajo se encuentran facultados a realizar sus labores orientadas a la vigilancia y exigencia del cumplimiento del ordenamiento sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, por lo que pueden adoptar acciones orientadas a ello, entre las que se encuentra la emisión de los requerimientos de comparecencia y de las medidas inspectivas de requerimiento.

Así lo estipula el numeral 3.1 del artículo 5 de la LGIT: “En el desarrollo de las funciones de inspección, los inspectores de trabajo que estén debidamente acreditados, están investidos de autoridad y facultados para proceder a practicar cualquier diligencia de investigación, examen o prueba que considere necesario para comprobar que las disposiciones legales se observan correctamente y, en particular, para requerir información, solo o ante testigos, al sujeto inspeccionado o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales, así como a

---

<sup>18</sup> Oliva Castro, M. (2020). “El Contrato a Tiempo Parcial en el Perú”. Tesis para optar el grado académico de magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Pontificia Universidad Politécnica del Perú. Encontrado en: <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/17919>.

<sup>19</sup> De acuerdo a los Informes N° 133-2016-MTPE/2/14.1 y N° 136-2018-MTPE/2/14.1.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 826-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

exigir la identificación, o razón de su presencia, de las personas que se encuentren en el centro de trabajo inspeccionado”. En similar sentido, el artículo 11 del mismo dispositivo legal establece que “Las actuaciones inspectivas de investigación se desarrollan mediante requerimiento de información por medio de sistemas de comunicación electrónica, visita de inspección a los centros y lugares de trabajo, mediante requerimiento de comparecencia del sujeto inspeccionado ante el inspector actuante para aportar documentación y/o efectuar las aclaraciones pertinentes o mediante comprobación de datos o antecedentes que obren en el Sector Público”.

**6.19.** Al respecto, el artículo 14 de la LGIT, establece:

“(…) Las medidas inspectivas de advertencia y requerimiento se reflejarán por escrito en la forma y modelo oficial que se determine reglamentariamente, debiendo notificarse al sujeto inspeccionado a la finalización de las actuaciones de investigación o con posterioridad a las mismas. Cuando el inspector actuante compruebe la existencia de una infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral, requerirá al sujeto responsable de su comisión la adopción, en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas. (...)”.

**6.20.** En esa misma línea, el artículo 15 numeral 15.1 del RLGIT establece que “durante el desarrollo de las actuaciones inspectivas los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, así como los demás sujetos obligados al cumplimiento de las normas sociolaborales, prestarán la colaboración que precisen los inspectores del trabajo para el adecuado ejercicio de las funciones encomendadas, de acuerdo con lo prescrito en el artículo 9 de la Ley”.

**6.21.** Y es que, de acuerdo a lo señalado en el artículo 9 de la LGIT: “Los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, así como los demás sujetos responsables del cumplimiento de las normas del orden sociolaboral, están obligados a colaborar con los Supervisores-Inspectores, los Inspectores del Trabajo y los Inspectores Auxiliares cuando sean requeridos para ello. En particular y en cumplimiento de dicha obligación de colaboración deberán: (...) e) Facilitarles la información y documentación necesarias para el desarrollo de sus funciones”.

**6.22.** En similar sentido, el artículo 17 del RLGIT, establece en su numeral 17.2: “Si en el desarrollo de las actuaciones de investigación o comprobatorias se advierte la comisión de infracciones, los inspectores del trabajo emiten medidas de advertencia, requerimiento, (...), según corresponda, a fin de garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización”.

**6.23.** Consecuentemente, de acuerdo con el artículo 36 de la citada la LGIT, son infracciones a la labor inspectiva contrarias al deber de colaboración, las acciones u omisiones de los sujetos obligados, sus representantes, personas dependientes o de su ámbito



organizativo, sean o no trabajadores, que perjudiquen la labor de los Supervisores–Inspectores, Inspectores del Trabajo o Inspectores Auxiliares. Tales infracciones pueden consistir en: 1) La negativa injustificada o el impedimento a que se realice una inspección en un centro de trabajo o en determinadas áreas del mismo, efectuado por el empleador, su representante o dependientes, trabajadores o no de la empresa, por órdenes o directivas de aquél. El impedimento puede ser directo o indirecto, perjudicando o dilatando la labor del inspector actuante de manera tal que no permita el cumplimiento de la fiscalización, o negándose a prestarle el apoyo necesario. Constituye acto de obstrucción, obstaculizar las investigaciones del inspector y obstaculizar o impedir la participación del trabajador o su representante o de los trabajadores o la organización sindical. 2) El abandono de la diligencia inspectiva, que se produce cuando alguna de las partes, luego de iniciada ésta, deja el lugar de la diligencia. 3) La inasistencia a la diligencia, cuando las partes hayan sido debidamente citadas, por el Inspector del Trabajo o la Autoridad Administrativa de Trabajo y éstas no concurren.

- 6.24.** Sobre el particular, los Vocales integrantes de la Primera Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral de la SUNAFIL, reunidos en Sala Plena, de conformidad con lo dispuesto en el último párrafo del artículo 2 del Reglamento del Tribunal, emitieron el Acuerdo Plenario contenido en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SUNAFIL/TFL, del 30 de julio de 2021<sup>20</sup>, el cual, incorpora un conjunto de criterios resolutivos cuya observancia y aplicación resulta obligatoria a todas las entidades conformantes del Sistema de Inspección del Trabajo. En dicho Acuerdo Plenario, se estableció como criterio vinculante, entre otros, el fundamento jurídico N° 9, relacionado a la naturaleza jurídica de las infracciones a la labor inspectiva, el cual establece literalmente lo siguiente:

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

- 6.25.** Como se evidencia de las normas acotadas, las actuaciones inspectivas están orientadas a la vigilancia y exigencia del cumplimiento del ordenamiento sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, previo al procedimiento administrativo sancionador. Dada la trascendencia de dichas actuaciones, la naturaleza jurídica de las infracciones a la labor inspectiva es inequívocamente, de carácter principal e independiente de otras posibles infracciones referentes a aspectos sustantivos.
- 6.26.** En el presente caso, se aprecia del numeral 4.7 del Acta de Infracción, que el Inspector actuante, al advertir el incumplimiento de sus obligaciones sociolaborales, respecto al pago de la remuneración vacacional del periodo 01 de abril de 2019 al 31 de julio de 2020 en favor del trabajador Marco Antonio Rosas Hernández Neira; notificó en fecha 02 de diciembre de 2020 una medida inspectiva de requerimiento, otorgando el plazo máximo de 3 días hábiles, conforme a la siguiente imagen:

---

<sup>20</sup> Publicado en el Diario Oficial El Peruano, el 08 de agosto de 2021.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### Resolución N° 826-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

#### Figuras N°01

**PRIMERO.** - SE REQUIERE al sujeto inspeccionado **STRATTON PERU SAC** con RUC N°20520596233 proceda a adoptar las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia de relaciones laborales, para lo cual deberá cumplir con:

- *Acreditar el pago íntegro de las vacaciones a favor del trabajador HERNANDEZ NEIRA MARCO ANTONIO ROSAS por el periodo entre el 01/04/2019 al 31/07/2020; sin perjuicio de la posible extensión del Acta de Infracción.*
- *Acredite el pago íntegro de la Gratificación Trunca a favor del trabajador HERNANDEZ NEIRA MARCO ANTONIO ROSAS por el periodo comprendido entre el 01/07/2020 y el 31/07/2020; lo expuesto sin perjuicio de la posible extensión del Acta de Infracción.*

**SEGUNDO.**- Se otorga como plazo máximo tres (03) días hábiles desde la fecha de recepción del presente requerimiento (teniendo como fecha y hora límite el día 07 de diciembre del 2020 hasta las 17:30horas para acreditar documentalmente ante la inspección del trabajo haber dado cumplimiento a la presente medida inspectiva de requerimiento, para tal efecto deberá remitir la información al correo institucional: [gchira@sunafil.gob.pe](mailto:gchira@sunafil.gob.pe) dicha información deberá ser enviada en formato digital (Pdf, entre otros); lo dispuesto en aplicación del artículo 11 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.

Cabe recordarle que el incumplimiento de la presente medida de requerimiento constituirá **INFRACCIÓN A LA LABOR INSPECTIVA**, sancionable con multa según lo dispuesto por los artículos 36 y 39 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, concordante con los artículos 45 y 46 de su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N°019-2006-TR y normas modificatorias.

En la ciudad de Chiclayo a los 30 días del mes de noviembre del año 2020.

- 6.27.** No obstante, habiendo vencido el plazo concedido, la impugnante no cumplió con acreditar el pago íntegro de las vacaciones del periodo 01 de abril de 2019 al 31 de julio de 2020 a favor del trabajador Marco Antonio Rosas Hernández Neira, contenido en la medida inspectiva de requerimiento, habiéndose configurado la infracción muy grave a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.
- 6.28.** Asimismo, como ya se ha dilucidado en los fundamentos 6.1 al 6.19, la impugnante sí se encontraba en la obligación legal de pagar las vacaciones del periodo 01 de abril de 2019 al 31 de julio de 2020 a favor del trabajador Marco Antonio Rosas Hernández Neira, pese a que, el trabajador tenía un horario a tiempo parcial.
- 6.29.** Siendo que, se observa la razonabilidad, proporcionalidad y legalidad de la medida inspectiva de requerimiento, en tanto fue emitida dentro de las actuaciones inspectivas derivadas de la Orden de Inspección N° 1946-2020-SUNAFIL/IRE-LAM, y en relación a los hallazgos que posteriormente fueron consolidadas en el Acta de Infracción. Por tanto, corresponde declarar infundado el recurso de revisión en este extremo, en tanto la



impugnante no acreditó el cumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento en su totalidad, conforme lo han determinado las instancias de mérito, al evaluar y valorar todas las documentales presentadas. Asimismo, se ha verificado las actuaciones inspectivas se han desarrollado respetando el debido procedimiento, no observándose una afectación al principio de legalidad, como refiere la impugnante.

- 6.30.** En tal sentido, debe mantenerse la sanción impuesta por la infracción tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT y desestimarse todos los argumentos dirigidos a cuestionar este extremo; por lo que se encontraba en el deber de cumplir con lo dispuesto por la autoridad inspectiva, al no evidenciarse una vulneración en la emisión de la medida inspectiva de requerimiento, que transgreda lo dispuesto por el artículo 14 de la LPAG y el numeral 17.2 del artículo 17 del RLGIT.
- 6.31.** En ese sentido, corresponde confirmar la infracción tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT; en consecuencia, no acoger los argumentos expuestos en este extremo por parte de la impugnante.

### **Sobre el derecho al debido procedimiento administrativo sancionador**

- 6.32.** La impugnante cuestiona que se ha incurrido en una afectación al debido procedimiento y debida motivación, así como el principio de legalidad. Sobre el particular, sobre dichos principios, el artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG precisa lo siguiente:

#### **“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:

**1.1. Principio de legalidad.-** Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas

**1.2. Principio del debido procedimiento. -** Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, **los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten.**

La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal es aplicable solo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo” (énfasis añadido).

- 6.33.** El Tribunal Constitucional -máximo intérprete de la Constitución- se ha pronunciado en numerosas oportunidades en relación con el derecho al debido procedimiento, estableciendo una reiterada y uniforme jurisprudencia al respecto, como lo recuerda la Sentencia recaída en el Expediente N° 04289-2004-AA:

“2. El Tribunal Constitucional estima oportuno recordar, conforme lo ha manifestado en reiterada y uniforme jurisprudencia, que el debido proceso, como principio constitucional, está concebido como **el cumplimiento de todas las garantías y normas de orden público que deben aplicarse a todos los casos y procedimientos, incluidos los administrativos, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado que pueda afectarlos.** Vale decir que cualquier actuación u omisión de los órganos estatales dentro de un proceso, sea este administrativo -como en el caso de autos- o jurisdiccional, debe respetar el debido proceso legal” (énfasis añadido).





## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 826-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

- 6.34.** En esa línea argumentativa, esta Sala identifica, desde un análisis formal, que tanto la Resolución de Sub Intendencia N° 455-2022-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, como la Resolución de Intendencia N° 25-2023-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, han contemplado la argumentación y medios de prueba expuestos por la impugnante, advirtiéndose el cumplimiento de los requisitos referidos al cumplimiento del debido procedimiento como principio y derecho material, de los derechos de defensa y a la prueba, así como el cumplimiento de la garantía de la debida motivación.
- 6.35.** Conforme con el fundamento jurídico 4 de la Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional del 8 de febrero de 2022 (expediente 349-2021-PA/TC), toda decisión judicial debe cumplir con cuatro requisitos para que cumpla con el deber de motivación, lo que lleva a contemplarlas en su extensibilidad al ámbito administrativo del presente expediente: 1) coherencia interna, para comprobar que lo decidido se deriva de premisas establecidas por el órgano resolutorio en su fundamentación; 2) justificación de las premisas externas, que aluden al respaldo probatorio de los hechos y sobre el derecho considerado por el órgano al resolver; 3) la suficiencia, que refiere a que se hayan expuesto razones que sustenten lo decidido en función de los problemas relevantes determinados y necesarios para la resolución del caso; y 4) la congruencia, como elemento que permite establecer si las razones especiales requeridas para adoptar determinada decisión se encuentran recogidas en la resolución en concreto.
- 6.36.** Del examen efectuado por esta Sala sobre las resoluciones emitidas en el Procedimiento Sancionador, se puede observar que estos 4 elementos pueden ser satisfactoriamente comprobados, por lo que, de manera formal y material, el debido procedimiento ha sido respetado dentro del trámite del procedimiento sancionador.
- 6.37.** En relación a los alegatos en torno a la invalidez del acta de infracción, corresponde precisar que los hechos constatados en dicha acta, se toman por ciertos, y en base a lo alegado y probado durante el presente procedimiento inspectivo y sancionador, es que se han configurado las infracciones tipificadas en el numeral 25.6 del artículo 25 y el numeral 46.7 del artículo 46° del RLGIT.
- 6.38.** De igual forma, en cuanto a lo alegado, de que el Acta de Infracción, se basa en el sustento de la “no acreditación del pago de las remuneraciones a favor del trabajador del trabajador Hernández Neira Marco Antonio Rosas del periodo 01.2020 hasta 07.2020” y que esto no fue requerido en la medida inspectiva de requerimiento. Corresponde precisar que, la resolución recurrida no está multando a la empresa inspeccionada por el incumplimiento de pago de remuneraciones a favor de dicho trabajador, al haberse emitido un nuevo pronunciamiento por parte de la Autoridad Sancionadora, en atención a lo dispuesto por el Tribunal de Fiscalización Laboral en la Resolución N° 461-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala de fecha 09 de mayo del 2022; por lo que no resulta atendible lo alegado por el impugnante en este extremo.



- 6.39.** Por otra parte, en cuanto al contenido de la Casación Laboral N° 18749-2016-LIMA y la sentencia del Expediente N° 04293-2012-PA/TC; debe recordarse que conforme lo dispuesto por el artículo 14 del Reglamento del Tribunal, solo corresponde abrir instancia, entre otros, por alegaciones de apartamientos inmotivados de precedentes; sin embargo, las resoluciones invocadas por la impugnante no tienen tal naturaleza. Por lo cual, no cabe acoger este argumento expuesto en este extremo.
- 6.40.** Asimismo, se corrobora, de los actuados, que ni el procedimiento inspectivo ni el sancionador, contravienen a la Constitución, a los principios del procedimiento administrativo, ni a las leyes o normas reglamentarias, además contiene los requisitos de validez del acto administrativo relacionados a la competencia, objeto o contenido, finalidad pública y procedimiento regular. Además, es necesario reiterar que, la resolución impugnada se encuentra debidamente motivada, al exponer una relación concreta y directa de los hechos probados durante el desarrollo del presente procedimiento, no verificándose la vulneración al debido procedimiento, ni al principio de legalidad, invocados por la impugnante.
- 6.41.** Por lo tanto, de manera formal y material, el debido procedimiento ha sido respetado dentro del trámite del procedimiento sancionador, no evidenciándose ninguna causal de nulidad conforme al artículo 10° del TUO de la LPAG. En tal sentido, no corresponde acoger dichos extremos del recurso de revisión.

## 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 acreditar el pago de las Vacaciones del período 01 de abril de 2019 al 31 de julio de 2020, a favor del trabajador Marco Antonio Rosas Hernández Neira. | Numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT<br><b>MUY GRAVE</b> |
| 2  | Labor inspectiva     | No cumplir con el requerimiento de la adopción de medidas en orden al cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral de fecha 02 de diciembre de 2020. | Numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT<br><b>MUY GRAVE</b> |

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

### POR TANTO

Por las consideraciones expuestas, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29981 – Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral- SUNAFIL, la Ley N° 28806 – Ley General



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 826-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

de Inspección del Trabajo, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley de Procedimiento Administrativo General aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, el Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR y el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR;

#### **SE RESUELVE:**

**PRIMERO.** - Declarar **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por STRATTON PERU S.A.C. contra la Resolución de Intendencia N° 025-2023-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, de fecha 02 de febrero de 2023, emitida por la Intendencia Regional de Lambayeque, dentro del procedimiento sancionador recaído en el expediente sancionador N° 113-2021-SUNAFIL/IRE-LAM, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

**SEGUNDO.** - **CONFIRMAR** la Resolución de Intendencia N° 025-2023-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, 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 STRATTON PERU S.A.C. y a la Intendencia Regional de Lambayeque, 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](http://www.gob.pe/sunafil)).

Regístrese y comuníquese

Firmado digitalmente por:

**DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI**

Presidenta

**LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS**

Vocal Titular

**MANUEL GONZALO DE LAMA LAURA**

Vocal Titular

**Vocal Ponente: MANUEL DE LAMA**