



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 891-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR	:	214-2021-SUNAFIL/IRE-HUA
PROCEDENCIA	:	INTENDENCIA REGIONAL DE HUÁNUCO
IMPUGNANTE	:	MULTISERVICIOS Y NEGOCIOS EL SOL SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA
ACTO IMPUGNADO	:	RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 044-2022-SUNAFIL/IRE-HUA
MATERIAS	:	- RELACIONES LABORALES - LABOR INSPECTIVA

Sumilla: Se declara, **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por MULTISERVICIOS Y NEGOCIOS EL SOL SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA, en contra de la Resolución de Intendencia N° 044-2022-SUNAFIL/IRE-HUA, de fecha 14 de julio de 2022.

Lima, 14 de setiembre de 2023

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por MULTISERVICIOS Y NEGOCIOS EL SOL SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA, (en adelante, **la impugnante**), contra la Resolución de Intendencia N° 044-2022-SUNAFIL/IRE-HUA, de fecha 14 de julio 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° 116-2021-SUNAFIL/IRE-HUA, 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° 138-2021-SUNAFIL/IRE-HUA (en adelante, **el Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de, entre otras, una (01) infracción muy grave en materia de relaciones laborales, por no acreditar el descanso vacacional y, una (01) infracción muy grave a la labor inspectiva, por el incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento notificada el 23 de marzo de 2021; en mérito a la solicitud de actuación inspectiva presentada por el señor Gabriel

¹ Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Remuneraciones (Sub materia: Pago de la remuneración (Sueldos y salarios); y, Gratificaciones; Compensación por tiempo de servicios (Sub materia: Depósito de CTS); Jornada, horario de trabajo y descansos remunerados (Sub materia: Vacaciones); y, Planillas o registros que la sustituyan (Sub materia: Entrega de boletas de pago al trabajador y sus formalidades).



Ismael Chávez Gómez (Agente de seguridad), por el supuesto incumplimiento al pago de remuneraciones, beneficios sociales y la entrega de contrato de trabajo.

1.2 Que, mediante Imputación de Cargos N° 199-2021-SUNAFIL/IRE-HUA/AI-IC, de fecha 04 de agosto de 2021, notificada el 06 de agosto de 2021, se dio inicio a la etapa instructiva, remitiéndose el Acta de Infracción y otorgándose un plazo de cinco (5) 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° 055-2022-SUNAFIL/IRE-HUA/AI-IFI, de fecha 15 de marzo 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 Huánuco, la cual mediante Resolución de Sub Intendencia N° 97-2022-SUNAFIL/IRE-HUA/SIRE, de fecha 28 de abril de 2022, notificada el 03 de mayo de 2022, multó a la impugnante por la suma de S/ 14,696.00, por haber incurrido en las siguientes infracciones:

- Una (01) infracción **LEVE** en materia de relaciones laborales, por no haber entregado boletas de pago de remuneraciones conforme a ley, a los 69 trabajadores detallados en el cuadro Nro. 04, correspondiente a los meses que se indica en dicho cuadro, tipificada en el numeral 23.2 del artículo 23 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 1,012.00.
- Una (01) infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no haber pagado íntegra y oportunamente a los trabajadores detallados en el cuadro Nro. 01, las gratificaciones legales, por el periodo de labores de cada uno, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 1,980.00.
- Una (01) infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no haber pagado íntegra y oportunamente a los trabajadores detallados en el cuadro Nro. 01, las bonificaciones extraordinarias, por el periodo de labores de cada uno, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 1,980.00.
- Una (01) infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no haber pagado íntegra y oportunamente a los trabajadores detallados en el cuadro Nro. 01, los depósitos de CTS, por el periodo de labores de cada uno, tipificada en el numeral 24.5 del artículo 24 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 1,980.00.
- Una (01) infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no haber pagado íntegra y oportunamente a los trabajadores detallados en el cuadro Nro. 02, las CTS truncas, por el periodo de labores de cada uno, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 1,672.00.
- Una (01) infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no haber pagado íntegra y oportunamente a los trabajadores detallados en el cuadro Nro. 02, las



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 891-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

vacaciones trucas, por el periodo de labores de cada uno, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 1,672.00.

- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no haber otorgado a los trabajadores detallados en el cuadro Nro. 03, su descanso vacacional, por los periodos indicados en dicho cuadro, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 1,408.00.
- Una (01) infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por haber incumplido la medida inspectiva de requerimiento, notificada con fecha 23 de marzo de 2021, vía casilla electrónica, afectando a 81 trabajadores detallados en los cuadros Nro. 01, 02, 03 y 04, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 2,992.00.

1.4 Con fecha 05 de mayo de 2022, la impugnante interpuso recurso de reconsideración contra la Resolución de Sub Intendencia N° 97-2022-SUNAFIL/IRE-HUA/SIRE, y mediante Resolución de Sub Intendencia N° 128-2022-SUNAFIL/IRE-HUA/SIRE², de fecha 01 de junio de 2022, se declaró improcedente el referido recurso, por considerar que la prueba presentada con su recurso de reconsideración, no aporta un hecho nuevo que no haya sido valorado por las anteriores instancias, en consecuencia no desvirtúa las imputaciones por las cuales fue sancionado.

1.5 Con fecha 17 de junio de 2022, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 128-2022-SUNAFIL/IRE-HUA/SIRE, argumentando lo siguiente:

- i. Hacen mención al artículo 10 y 11 del TUO de la LPAG, en razón que han cumplido con el principio de presunción de veracidad; en todo momento han cumplido con todas los requerimientos efectuados, asimismo han acreditado que se encuentran inscritos en el REMYPE, siendo evidente que el régimen laboral aplicable no era el correcto para los trabajadores, habiendo celebrado involuntariamente contratos bajo otra modalidad, los mismos que deben ser declarados nulos, hechos que no han sido tomados en cuenta por la autoridad competente, causándoles un grave perjuicio.
- ii. Refieren que no han cumplido con los derechos de sus trabajadores, referidos al pago de gratificaciones, bonificación extraordinaria, CTS trunca, remuneración vacacional trunca, descanso vacacional, reiterando que, al estar registrada como micro empresa, el régimen laboral aplicable no era el correcto para los trabajadores, involuntariamente celebraron contratos bajo otra modalidad.
- iii. En relación a la medida inspectiva de requerimiento, si bien no la han cumplido, ello no debe ser óbice para que se sancione con una multa tan elevada, más aún si sus

² Notificada el 03 de junio de 2022, conforme consta a folios 90 del expediente sancionador.



contratos fueron celebrados erróneamente, cuando lo correcto es que siempre han sido una empresa registrada como Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE).

- iv. Asimismo, señalan que, no se ha cumplido con las formalidades de ley de la materia para los efectos de la improcedencia, causándoles indefensión, sin respetar los principios de legalidad, debido proceso, razonabilidad; considerando la decisión arbitraria, ilegal y anticonstitucional, lo cual le causa grave perjuicio económico, patrimonial y familiar.
- v. Finalmente, refieren que, no se puede amparar la arbitrariedad ni el abuso de derecho, por lo que solicitan, se le conceda y declare fundado en su oportunidad.

1.6 Mediante Resolución de Intendencia N° 044-2022-SUNAFIL/IRE-HUA, de fecha 14 de julio de 2022³, la Intendencia Regional de Huánuco, declaró infundado el recurso de apelación interpuesto, por considerar los siguientes puntos:

- i. Respecto al recurso de reconsideración presentado por el sujeto inspeccionado, se advierte que la inspeccionada, si bien presentó el recurso en contra de la Resolución de Sub Intendencia N° 97-2022-SUNAFIL/IRE-HUA/SIRE, no cumplió con adjuntar la nueva prueba, requisito establecido en el artículo 55 del RLGIT, en concordancia con el artículo 219 del TUO de la LPAG, razón por la cual se emitió la Resolución de Sub Intendencia N° 128-2022-SUNAFIL/IRE-HUA/SIRE, que declaró improcedente el recurso.
- ii. Conforme al artículo 223 del TUO de la LPAG, al advertirse que el recurso de reconsideración no contenía nueva prueba y que más bien contenía argumentos relativos a un recurso de apelación, ya que cuestionaba lo vertido en la Resolución de Sub Intendencia N° 97-2022-SUNAFIL/IRE-HUA/SIRE, debió encauzarse como uno de apelación.
- iii. Ahora bien, de los argumentos planteados en el recurso de reconsideración, así como del recurso de apelación planteados por el sujeto inspeccionado, se tiene que ambos contienen los mismos cuestionamientos y argumentos, por lo que se procede a resolverlos.
- iv. Respecto al cumplimiento de sus obligaciones laborales, si bien el sujeto inspeccionado menciona que no le corresponde su cumplimiento por estar inscrita en el REMYPE como una MICROEMPRESA; sin embargo, de la documentación que obra en el expediente de actuaciones inspectivas se tiene que los contratos firmados por el sujeto inspeccionado y por sus trabajadores, hacen una clara mención a que los mismos están sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, y en ninguna parte de dicho contrato la empresa hace mención a su calidad de micro empresa, y siendo un contrato un acuerdo de voluntades entre trabajador y empleador, y conforme al último párrafo del artículo 50 del TUO de la Ley de Impulso al desarrollo productivo y al crecimiento empresarial, las mejores condiciones laborales están permitidas; asimismo, la normativa no prohíbe que una micro empresa pueda contratar a su personal bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728. En ese sentido, el sujeto inspeccionado estaba obligado a cumplir con sus obligaciones, hecho que acredita las infracciones determinadas por el inspector actuante.
- v. En cuanto a las boletas de pago, conforme al artículo 19 del Decreto Supremo N° 001-98-TR, de los actuados se aprecia que el sujeto inspeccionado no acreditó la entrega

³ Notificada a la impugnante el 18 de julio de 2022, véase folio 114 del expediente sancionador.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 891-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

de las boletas de pago a sus 69 trabajadores, en diferentes meses, que han sido detallados por el inspector actuante, tanto en la medida de requerimiento como en el Acta de Infracción, información que se obtuvo de las documentales presentadas por el mismo sujeto inspeccionado, por ende, no cumplió la medida de requerimiento, quedando acreditada la infracción.

- vi. Respecto al principio de razonabilidad y proporcionalidad, se debe considerar que la tabla de multa contenida en el artículo 48, numeral 48.1 del RLGIT, y sus modificatorias, ya preestablece las sanciones a imponer, en base a montos tasados, sin rangos mínimos y máximos, dependiendo de la condición del sujeto infractor, la gravedad de la infracción y el número de trabajadores afectados, debiendo precisarse que, contemplan el principio de razonabilidad y proporcionalidad señalado en el numeral 3) del artículo 248 del TUO de la LPAG; por tanto, carece de sustento lo señalado en su descargo.

1.7 Con fecha 25 de julio de 2022, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Huánuco, el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 044-2022-SUNAFIL/IRE-HUA.

1.8 La Intendencia Regional de Huánuco admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante MEMORANDUM-000543-2022-SUNAFIL/IRE-HUA, recibido el 08 de agosto 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° 29981⁴, 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.

⁴ “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.”



2.2 Asimismo, de conformidad con el artículo 15 de la Ley N° 29981⁵, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo⁶ (en adelante, **LGIT**), el artículo 16 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR⁷, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR⁸ (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.

⁵Ley 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.

(...)"

⁶ 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."

⁷ Decreto Supremo N° 010-2022-TR, Reglamento de Organización y Funciones de SUNAFIL.

Artículo 17. Tribunal de Fiscalización Laboral

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

⁸ 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."



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 891-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 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 el 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”⁹.
- 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 MULTISERVICIOS Y NEGOCIOS EL SOL SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA

- 4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que MULTISERVICIOS Y NEGOCIOS EL SOL SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA, presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 044-2022-SUNAFIL/IRE-HUA, emitida por la Intendencia Regional de Huánuco, que confirmó la sanción impuesta de S/ 14,696.00, por la comisión, entre otras, de una (01) infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT; y una (01)

⁹ Decreto Supremo N° 016-2017-TR, artículo 14.



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; es decir, el 19 de julio de 2022.

- 4.2** Así, al haberse identificado que el recurso interpuesto por el solicitante cumple con los requisitos jurídicos, previstos en el ordenamiento jurídico corresponde analizar los argumentos planteados por MULTISERVICIOS Y NEGOCIOS EL SOL SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA.

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 25 de julio de 2022, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 044-2022-SUNAFIL/IRE-HUA, señalando los siguientes alegatos:

- i. Refieren que, se ha violentado el derecho al debido proceso, al acceso a la justicia y legítima defensa; por tanto, solicitan se declare la nulidad de todo lo actuado, declarando fundado oportunamente el recurso de revisión.
- ii. Alegan que, no se han valorado oportunamente que han cumplido con el principio de presunción de veracidad, señalado en el numeral 1.7 del artículo IV de TUO de la LPAG, en razón que en todo momento han cumplido con los requerimientos efectuados, así como han acreditado con documento indubitable que se encontraban debidamente inscritos en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE), conforme a la Constancia de Acreditación.
- iii. En tal sentido, señala que, al haberse acreditado a cabalidad durante la tramitación del presente procedimiento sancionador, que se encuentran debidamente inscritos en el REMYPE, es evidente que el Régimen Laboral aplicable no era el correcto para dichos trabajadores; asimismo, refieren que involuntariamente se celebraron contratos bajo otra modalidad, lo cual por lógica deben ser declarados nulos; sin embargo, pese a haberse señalado esto durante la tramitación del presente procedimiento sancionador, no ha sido tomado en cuenta por la autoridad competente, lo cual evidencia un grave perjuicio a la empresa.
- iv. Asimismo, precisan que al declarar improcedente el recurso de reconsideración es evidente que no se ha tomado en cuenta lo señalado en este extremo, causándoles un grave perjuicio económico, más aún que la multa impuesta, además de ser elevada, no corresponde de acuerdo a ley, al no haberse considerado los descargos efectuados.
- v. Refieren que, de lo expuesto, el superior en grado deberá tener presente lo manifestado, así como las documentales que adjuntan y merituar de acuerdo al procedimiento, conforme a ley, declarando fundado el presente recurso, y consecuentemente deje sin efecto dicho procedimiento administrativo sancionador.
- vi. En cuanto a la medida inspectiva de requerimiento, reiteran que, al estar registrada en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE), es evidente que el Régimen Laboral aplicable no era el correcto para dichos trabajadores, esto es que involuntariamente se celebraron contratos bajo otra modalidad.
- vii. Concluye que, la resolución materia del recurso de revisión no la encuentran arreglada a ley, dado que, no se ha cumplido con las formalidades de la ley de la



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 891-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

materia, causándoles indefensión, sin respetar los principios de legalidad, debido proceso y razonabilidad; considerando la decisión arbitraria, ilegal y anticonstitucional, lo cual le causa grave perjuicio económico, patrimonial y familiar. Finalmente, refieren que no se puede amparar la arbitrariedad ni el abuso de derecho, por lo que solicitan, se le conceda el recurso y declare fundado en su oportunidad.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Sobre la infracción leve y las infracciones graves

6.1 Se debe precisar que, de la verificación de la resolución impugnada, se advierte que se ha sancionado a la impugnante por la comisión de una (01) infracción leve y cinco (05) infracciones graves. Asimismo, 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 artículo 46 del RLGIT.

6.2 Sobre el particular, debe observarse la naturaleza del recurso de revisión, el artículo 218 del TUO de la LPAG, establece que su interposición se faculta por Ley o Decreto Legislativo, en cuyo contenido debe establecerse de manera expresa tal facultad, encontrándose en la ley especial de la materia, la LGIT, el artículo 49 con la siguiente redacción:

"Artículo 49.- Recursos administrativos

Los recursos administrativos del procedimiento administrativo sancionador son aquellos previstos en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

El Recurso de revisión es de carácter excepcional y se interpone ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral. El Reglamento determina las demás condiciones para el ejercicio de los recursos administrativos".

6.3 En esa línea argumentativa, el artículo 55 del RLGIT, establece que el recurso de revisión es un recurso de carácter excepcional, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia, siendo desarrolladas su procedencia y requisitos de admisibilidad en el Reglamento del Tribunal, tal y como se señaló en los puntos 3.4 de la presente resolución.

6.4 Respecto de la finalidad del recurso de revisión en específico, el artículo 14 del Reglamento del Tribunal, establece que éste tiene por finalidad:



“...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” (énfasis añadido).

- 6.5** Entendiéndose, por parte de esta Sala, que 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.
- 6.6** En ese sentido, el análisis de los argumentos de la impugnante se realizará bajo la competencia del Tribunal, vinculada con las infracciones muy graves, e identificando si sobre éstas se han producido alguno de los supuestos previstos en el artículo 14 del reglamento citado en el numeral precedente, por lo que no corresponde que esta Sala se pronuncie por lo alegado por el impugnante en relación a la infracción leve, tipificada en el numeral 23.2 del artículo 23 del RLGIT y las infracciones graves, tipificadas en el numeral 24.4 del artículo 24 del citado cuerpo normativo.

Sobre el pago de la remuneración vacacional

- 6.7** De los actuados se verifica que, el inspector comisionado dejó constancia en el numeral 4.5 de los hechos constatados del Acta de Infracción que la impugnante no acreditó el otorgamiento de vacaciones a favor de los trabajadores Jesús Baltazar Sánchez Rivera, Oriol Justo Álvarez, Junior Julio Juipa León y Carlos Emilio Gutiérrez Viera.
- 6.8** Al respecto, el artículo 25 de la Constitución Política del Perú establece que las vacaciones son el derecho que tiene el trabajador a suspender la prestación de sus servicios durante cierto número de días al año, sin pérdida de la remuneración habitual, cuyo disfrute y compensación es regulada por ley o convenio. Toda persona tiene derecho, después de un año de prestación de servicios continuos a unas vacaciones anuales pagadas.
- 6.9** Cabe señalar que, el artículo 15 del Decreto Legislativo N° 713, que consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, establece que: “la remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando. Se considera remuneración, a este efecto, la computable para la compensación por tiempo de servicios, aplicándose analógicamente los criterios establecidos para la misma”.
- 6.10** El artículo 22 del citado cuerpo normativo, señala que los trabajadores que cesen después de cumplido el año de servicios y el correspondiente récord, sin haber disfrutado del descanso, tendrán derecho al abono del íntegro de la remuneración



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 891-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

vacacional. El récord trunco será compensado a razón de tanto dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente.

6.11 Así, el descanso vacacional implica el otorgamiento de tiempo al trabajador para que pueda dedicarlo al descanso, recreación, entre otro tipo de actividades distintas al trabajo. Por lo que, en consideración a ello, el trabajador que cumpla con una jornada completa, tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios, con la finalidad de reponerse del desgaste sufrido.

6.12 En ese sentido, el artículo 23 del Decreto Legislativo N° 713, establece que los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente:

- a) Una remuneración por el trabajo realizado;
- b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y
- c) Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. 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.

6.13 En ese contexto normativo, en virtud a las constataciones realizadas a lo largo del procedimiento inspectivo, el inspector comisionado emitió la medida inspectiva de requerimiento notificada el día 23 de marzo de 2021, para que la impugnante cumpla con acreditar, entre otros, el otorgamiento vacacional de los cuatro (04) trabajadores afectados. Sin embargo, vencido el plazo, la impugnante faltó a su deber de colaboración, al no subsanar las infracciones advertidas por la medida de requerimiento.

6.14 Por tanto, al verificarse que la impugnante no adjunta prueba documental que acredite la subsanación respecto del otorgamiento vacacional a favor de los trabajadores Jesús Baltazar Sánchez Rivera, Oriol Justo Álvarez, Junior Julio Juipa León y Carlos Emilio Gutiérrez Viera, aunado al hecho de que, durante el procedimiento administrativo sancionador, la impugnante no ha negado haber incurrido en la infracción tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT; por el contrario, ha reconocido a través de su representante legal, en su escrito de descargos mediante Carta de fecha 19¹⁰ y 30¹¹ de marzo de 2021, de manera expresa el no haber otorgado vacaciones y demás

¹⁰ Véase folio 219 del expediente inspectivo.

¹¹ Véase folio 241 del expediente inspectivo.



beneficios laborales, pues a su consideración, como acredita la condición de microempresa, no le corresponde el pago de los beneficios sociales.

6.15 No obstante, si bien la impugnante se encuentra inscrita en el régimen laboral de microempresa, pese a ello, suscribió contratos con los cuatro (04) trabajadores bajo el régimen laboral general, por ende, **los derechos adquiridos por los trabajadores afectados prevalecen pese al régimen laboral de la empresa, ello de conformidad con el TULO de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial, aprobado por el Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE, en su artículo 50, el cual dispone que, los trabajadores de la Micro y Pequeña Empresa comprendidos en el Régimen Laboral Especial podrán pactar mejores condiciones laborales.** En consecuencia, se confirma la infracción muy grave en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT. En consecuencia, no cabe acoger los argumentos expuestos en este extremo por la impugnante (énfasis añadido).

Sobre la infracción a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT

6.16 Conforme lo establece el numeral 5.3 del inciso 5 del artículo 5 de la LGIT, los inspectores del trabajo están investidos de autoridad y facultados para requerir al sujeto responsable que, en un plazo determinado, adopte medidas en orden al cumplimiento de la normativa del orden sociolaboral, incluso con su justificación ante el inspector que ha realizado el requerimiento. Sobre ello, el numeral 13.5 del artículo 13 del RLGIT establece que, dichas medidas, se adoptan dentro del plazo establecido para la realización de las actuaciones de investigación o comprobatorias a que se refieren los numerales 13.3 y 13.4 del artículo 13 del mismo reglamento.

6.17 A su vez, el numeral 20.3 del artículo 20 del RLGIT, ha establecido que las medidas de requerimiento son órdenes dispuestas, por la inspección del trabajo, para el cumplimiento de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo. Así como que éstas pueden consistir en ordenar al empleador, siempre que se fundamente en el incumplimiento de la normatividad legal vigente, la paralización o prohibición inmediata de trabajo o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, entre otras.

6.18 Como se evidencia de las normas glosadas, 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 administrativo sancionador (PAS).

6.19 Cabe indicar que, la inobservancia o incumplimiento de la medida de requerimiento genera la infracción calificada como muy grave a la labor inspectiva, prevista en el inciso 46.7 del artículo 46 del RLGIT, por no cumplir oportunamente con el requerimiento de la adopción de medidas para el cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral. Asimismo, cabe precisar que, esta infracción a la labor inspectiva se generaría con independencia y en forma adicional a las identificadas dentro del marco de la ejecución a la labor inspectiva en materias sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo.

6.20 En esa línea argumentativa, de conformidad con el precedente administrativo de observancia obligatoria aprobado mediante Resolución de Sala Plena N° 002-2022-



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 891-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

SUNAFIL/TFL, publicado el 06 de mayo de 2022 en el diario oficial El Peruano, la evaluación de los alegatos relativos a las medidas inspectivas de requerimiento deben de encontrarse vinculadas bajo los siguientes aspectos:

“6.8 Así, los expedientes sancionadores que se tramitan en el Sistema de Inspección del Trabajo no son, sin embargo, unos que permitan distinguir imputaciones que solamente contengan casos “muy graves”, “graves” o bien “leves”, siendo habitual que en los casos sometidos a este Tribunal se encuentren imputaciones que contemplen infracciones calificadas normativamente como “muy graves” y alguna o algunas más de distinto grado. Ante este tipo de plataformas impugnatorias, el Tribunal de Fiscalización Laboral se encuentra obligado a distinguir lo que es materia de su estricta competencia de aquello que no lo es, conforme con la normativa glosada.

6.9 En ciertos casos —como el que es objeto de la presente resolución—el recurso de revisión propone el análisis de infracciones a la labor inspectiva consistentes en el incumplimiento de la medida de requerimiento contenidas en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, pero las materias objeto de la medida de requerimiento son calificadas por la normativa como faltas “graves” o “leves”, lo que deposita a tales causas fuera de la competencia material de este Tribunal.

6.10 De esta forma, la evaluación de los recursos de revisión interpuestos contra sanciones administrativas por inejecución de medidas de requerimiento deberá circunscribirse a un análisis estrictamente referido a la **proporcionalidad, razonabilidad y legalidad de tales medidas**, sin invadir una competencia administrativa vedada, como son las infracciones calificadas como graves y leves, que en expedientes como el presente, han adquirido firmeza con la expedición (y notificación) de la resolución de segunda instancia” (énfasis añadido).

6.21 Así, en la búsqueda del cumplimiento de la medida inspectiva, el inspector de trabajo le otorga al entonces inspeccionado un plazo razonable para su cumplimiento, tal como lo señalaba la entonces vigente “Directiva N° 001-2020-SUNAFIL/INII - Directiva sobre el ejercicio de la función inspectiva”¹²:

Figura 01:

Numeral 7.14.5 de la Directiva N° 001-2020-SUNAFIL

El Inspector comisionado establece el plazo para el cumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento, procurando tener en cuenta, los siguientes factores:

- a) Cantidad de trabajadores afectados.
- b) Gravedad y naturaleza de la infracción.

¹² Aprobada por Resolución de Superintendencia N° 031-2020-SUNAFIL, del 03 de febrero de 2020.



- c) Urgencia de la medida de requerimiento.
- d) Razonabilidad.
- e) Cualquier otro factor que, a su juicio, le permitan evaluar la duración de dicho plazo.

- 6.22** En similar sentido -y de manera referencial – la versión 2 de la Directiva N° 001-2020-SUNAFIL/INII, aprobada mediante Resolución de Superintendencia N° 216-2021-SUNAFIL, del 10 de agosto de 2021, mantiene el mismo enfoque al detallar los factores para el establecimiento del plazo de cumplimiento en el numeral 7.15.5.
- 6.23** En ese sentido, de la revisión de los actuados se observa que el inspector comisionado emite la medida inspectiva de requerimiento de fecha 23 de marzo de 2021 y otorga un plazo de cinco (05) días hábiles a la impugnante para que cumpla, entre otros, con acreditar el otorgamiento de vacaciones a favor de los trabajadores Jesús Baltazar Sánchez Rivera, Oriol Justo Álvarez, Junior Julio Juipa León y Carlos Emilio Gutiérrez Viera; advirtiéndose que el incumplimiento de dicha medida constituiría infracción a la labor inspectiva, sancionable con una multa. Sin embargo, conforme consta en los hechos constatados en el Acta de Infracción, la impugnante no cumplió con lo dispuesto en la medida de requerimiento.
- 6.24** 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° 116-2021-SUNAFIL/IRE-HUA, 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, conforme lo han determinado las instancias de mérito, al evaluar y valorar todas las documentales presentadas.
- 6.25** 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.
- 6.26** Por tanto, estando a que la autoridad administrativa cumplió con el estándar de prueba fijado para el procedimiento administrativo sancionador, desvirtuando el principio de licitud del administrado, al determinar las infracciones incurridas por parte del sujeto inspeccionado, luego de la valoración presentada en la fase inspectiva y sancionadora; correspondía al sujeto inspeccionado, en ejercicio de su derecho de contradicción y defensa, presentar los medios documentales que sustenten su alegato; sin embargo, no se aprecia el mismo. Siendo que, de los actuados, se advierte el incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento, la cual constituye una infracción a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.
- 6.27** 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.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 891-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Sobre la supuesta vulneración al debido procedimiento

6.28 Sobre el particular, el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG precisa lo siguiente:

“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).

6.29 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).

6.30 En esa línea argumentativa, esta Sala identifica, desde un análisis formal, que tanto la Resolución de Sub Intendencia N° 97-2022-SUNAFIL/IRE-HUA/SIRE, como la Resolución de Intendencia N° 044-2022-SUNAFIL/IRE-HUA, 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.

6.31 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.

6.32 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.

6.33 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 a los principios invocados por la impugnante. Por lo que, corresponde no acoger los argumentos expuestos en este extremo del recurso.

6.34 Por tales razones, se debe desestimar la nulidad deducida por la impugnante, al no evidenciarse que, en el presente procedimiento, se haya incurrido en alguna causal de nulidad contemplada en el artículo 10 del TUO de la LPAG. Al haberse respetado el derecho al debido proceso administrativo de la recurrente. Por tanto, no cabe acoger este extremo del recurso.

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 calificación
1	Relaciones Laborales	No haber entregado boletas de pago de remuneraciones conforme a ley, a los 69 trabajadores detallados en el cuadro Nro. 04, correspondiente a los meses que se indica en dicho cuadro.	Numeral 23.2 del artículo 23 del RLGIT LEVE
2	Relaciones Laborales	No haber pagado íntegra y oportunamente a los trabajadores detallados en el cuadro Nro. 01, las gratificaciones legales, por el periodo de labores de cada uno.	Numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT GRAVE



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 891-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

3	Relaciones Laborales	No haber pagado íntegra y oportunamente a los trabajadores detallados en el cuadro Nro. 01, las bonificaciones extraordinarias, por el periodo de labores de cada uno.	Numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT GRAVE
4	Relaciones Laborales	No haber pagado íntegra y oportunamente a los trabajadores detallados en el cuadro Nro. 01, los depósitos de CTS, por el periodo de labores de cada uno.	Numeral 24.5 del artículo 24 del RLGIT GRAVE
5	Relaciones Laborales	No haber pagado íntegra y oportunamente a los trabajadores detallados en el cuadro Nro. 02, las CTS truncas, por el periodo de labores de cada uno.	Numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT GRAVE
6	Relaciones Laborales	No haber pagado íntegra y oportunamente a los trabajadores detallados en el cuadro Nro. 02, las vacaciones truncas, por el periodo de labores de cada uno.	Numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT GRAVE
7	Relaciones Laborales	No haber otorgado a los trabajadores detallados en el cuadro Nro. 03, su descanso vacacional, por los periodos indicados en dicho cuadro.	Numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT MUY GRAVE
8	Labor Inspectiva	Haber incumplido la medida inspectiva de requerimiento, notificada con fecha 23 de marzo de 2021, vía casilla electrónica, afectando a 81 trabajadores detallados en los cuadros Nro. 01, 02, 03 y 04.	Numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT MUY GRAVE

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 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 MULTISERVICIOS Y NEGOCIOS EL SOL SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA, en contra la Resolución de Intendencia N° 044-2022-SUNAFIL/IRE-HUA, de fecha 14 de julio de 2022, emitida por la Intendencia Regional de Huánuco, dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 214-2021-SUNAFIL/IRE-HUA, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

SEGUNDO. – **CONFIRMAR** la Resolución de Intendencia N° 044-2022-SUNAFIL/IRE-HUA, en el extremo referido a la infracción muy grave en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, y a la infracción muy grave a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

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

CUARTO. - Notificar la presente resolución a MULTISERVICIOS Y NEGOCIOS EL SOL SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA, y a la Intendencia Regional de Huánuco, 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

MANUEL GONZALO DE LAMA LAURA

Vocal Titular

Vocal ponente: DESIRÉE ORSINI

20230913MCR