



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 924-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR	:	352-2021-SUNAFIL/IRE-AQP
PROCEDENCIA	:	INTENDENCIA REGIONAL DE AREQUIPA
IMPUGNANTE	:	ADRIANA AGRAMONTE CATERING S.A.C.
ACTO IMPUGNADO	:	RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 206-2022-SUNAFIL/IRE-AQP
MATERIAS	:	- RELACIONES LABORALES - LABOR INSPECTIVA

Sumilla: Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por ADRIANA AGRAMONTE CATERING S.A.C., en contra de la Resolución de Intendencia N° 206-2022-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 20 de julio de 2022.

Lima, 28 de setiembre de 2023

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por ADRIANA AGRAMONTE CATERING S.A.C. (en adelante, **la impugnante**), en contra de la Resolución de Intendencia N° 206-2022-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 20 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° 598-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, 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° 183-2021-SUNAFIL/IRE-AQP (en adelante, el **Acta de Infracción**) mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión, entre otras, de una (1) infracción muy grave en materia de relaciones laborales, por sustituir al trabajador en el llenado de las horas de ingreso y salida en el registro de control de asistencia; así como, por la comisión de una (1) infracción muy grave a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento notificada con fecha 19 de abril de 2021; en mérito al operativo denominado "FISCALIZACIÓN SPL IRE AQP MARZO 2021".

¹ Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Remuneraciones (Sub materias: Pago de la remuneración (sueldos y salarios), Gratificaciones, Pago de bonificaciones y asignaciones) y Registro de control de asistencia (Sub materia: Incluye todas).



- 1.2.** Que, mediante Imputación de Cargos N° 348-2021-SUNAFIL/SIAI-AQP, de fecha 19 de julio de 2021, notificada el 21 de julio de 2021, se dio inicio a la etapa instructiva, remitiéndose el Acta de Infracción y otorgándose un plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de los descargos, de conformidad con lo señalado en el literal e) del numeral 53.2 del artículo 53 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo – Decreto Supremo N° 019-2006-TR (en adelante, **el RLGIT**).
- 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° 624-2021-SUNAFIL/SIAI-AQP, de fecha 03 de diciembre 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 Arequipa, la cual mediante Resolución de Sub Intendencia N° 153-2022-SUNAFIL/IRE-ARE/SIRE, de fecha 02 de marzo de 2022, notificada el 07 de marzo de 2022, multó a la impugnante por la suma de S/ 6,551.60, por haber incurrido en las siguientes infracciones:
- Una (01) infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago íntegro de las remuneraciones correspondientes a los meses de julio, agosto, septiembre y octubre del trabajador Gian Challco Mamani, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 145.20.
 - Una (01) infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago íntegro de las gratificaciones legales por motivo de Fiestas Patrias y Navidad de 2020, según corresponda, a favor de los trabajadores Gian Isaac Challco Mamani, José Cesar Quispe Chuctaya y Renzo Fernández Ccolque, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 211.20.
 - Una (01) infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago íntegro de la bonificación extraordinaria del 9% respecto de la gratificación por motivo de Fiestas Patrias y Navidad de 2020, según corresponda, a favor de los trabajadores Gian Isaac Challco Mamani, José Cesar Quispe Chuctaya y Renzo Fernández Ccolque, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 211.20.
 - Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por sustituir a los trabajadores en el llenado de las horas de ingreso y salida en el registro de control de asistencia, tipificada en el numeral 25.19 del artículo 25 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 2,992.00.
 - Una (01) infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento, notificada el 19 de abril de 2021 afectando a los trabajadores listados en el Cuadro N° 10 del Acta de Infracción, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 2,992.00.
- 1.4.** Con fecha 17 de marzo de 2022, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 153-2022-SUNAFIL/IRE-ARE/SIRE, argumentando lo siguiente:



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 924-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- i. Con respecto al pago de remuneraciones, señala que sobre el trabajador Gian Isaac Challco Mamani, ha quedado probado que han cumplido con cancelar el monto de S/ 1, 860.00, adeudo que se mantenía con el referido trabajador, lo que se verifica por el importe de S/ 1,852.83 que se pagó con el cheque BCP N° 10551 de fecha 21 de julio de 2021 además de la copia del estado de cuenta de la empresa, donde consta el débito con el número de operación 724289, documentos que acompañan en dos hojas (Anexo 1-A), acreditado también con la copia el cheque que está firmado por el trabajador en mención, y esto acredita la entrega del cheque, asimismo, prueba que ya fue presentada anteriormente en el escrito N° 1 y no fue merituada, así como también la respectiva boleta de pago de fecha 21 de julio de 2021, acreditando que cumplieron con pagar la remuneración correspondiente.
- ii. Con relación al supuesto incumplimiento del pago íntegro de las gratificaciones legales de Fiestas Patrias y Navidad de 2020 y Bonificación Extraordinaria del 9 % en favor de los trabajadores Gian Isaac Challco Mamani, Renzo Fernández, Jesús Quispe Chuctaya, sostiene que se hizo un pago por medio de cheques, siendo que al igual que el caso anterior, la inspeccionada ha cumplido con abonar los reintegros a los trabajadores antes mencionados, conforme al detalle del Anexo 1-A y Anexo 1-B, precisando que los trabajadores han firmado una copia del cheque, lo que acredita que efectivamente se ha entregado y recibido el cheque, como también se encuentran firmadas las respectivas boletas de pago por el trabajador.
- iii. Sobre sustituir al trabajador en el registro de su tiempo de trabajo, refiere que se ha presentado el registro de asistencia de los trabajadores, el que era completado por ellos mismos teniendo en cuenta los ingresos y salidas verificados por las cámaras de seguridad, por lo que, en atención al principio de primacía de la realidad, se debe tener en cuenta al momento de interpretar el llenado de los partes de asistencia, lo que no ha sido valorado, puesto que, de manera real y efectiva, sí existe el registro de control de asistencia.

1.5. Mediante Resolución de Intendencia N° 206-2022-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 20 de julio de 2022², la Intendencia Regional de Arequipa declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, por considerar los siguientes alegatos:

- i. En cuanto al pago íntegro de remuneraciones, gratificaciones y bonificación extraordinaria del 9%, señala que, de la investigación y lo resuelto en primera instancia, se ha determinado que, respecto al pago de remuneraciones, en referencia al trabajador Gian Isaac Challco Mamani, la inspeccionada ha cumplido con subsanar la infracción atribuida en fecha posterior a la notificación de cargos,

² Notificado a la impugnante el 22 de julio de 2022, véase folio 223 del expediente sancionador.



por lo que, la Sub Intendencia de Resolución determinó y consideró reducir la multa propuesta al treinta por ciento (30%) tomando en consideración al trabajador antes mencionado. Asimismo, respecto al pago de gratificaciones y bonificación extraordinaria del 9%, se determinó que, respecto a los trabajadores Gian Isaac Challco Mamani, José Cesar Quispe Chuctaya y Renzo Fernández Ccolque, la inspeccionada ha cumplido con subsanar la infracción atribuida en fecha posterior a la fecha de la notificación de la Imputación de Cargos.

- ii. Ahora bien, es de verse en primer lugar que, el cheque N° 10551, presentado por la inspeccionada, que obra al reverso del folio 207 del expediente sancionador, no contiene ninguna firma del trabajador Gian Isaac Challco Mamani; en cuanto al cheque N° 10545 (obrante en el mismo folio), y el cheque N° 10550, emitidos a favor de los trabajadores Renzo Fernández Ccolque y José Cesar Quispe Chuctaya, respectivamente, si bien es cierto, ambos cheques contienen una firma, la que según la inspeccionada le correspondería al trabajador, ninguna de estas firmas contiene la fecha de recepción, por lo que, dicho medio de prueba no acredita que con fecha 21 de junio de 2021, fecha en la que se emite los referidos cheques, se haya hecho efectivo el pago de remuneraciones, gratificaciones y bonificación extraordinaria, en tanto, si bien es cierto, fueron emitidos en esa fecha, también es verdad que al no contener una fecha de recepción dicho documento, no se tiene la certeza de que hayan sido entregados en esa fecha a los trabajadores inmersos en ese pago.
- iii. En segundo lugar, del estado de cuenta que presenta la inspeccionada y obra a folios 214, es de verse en el referido documento, que la operación de cobro se concretó con fecha 26 de julio de 2020, eso respecto al cheque 10551 y 10545, por lo que, el órgano sancionador aplicó el beneficio de reducción de multa.
- iv. En ese entendido, de la Resolución de Sub Intendencia N° 153-2022-SUNAFIL/IRE-AQP, se verifica que en sus fundamentos 23 y 41 se ha determinado que sí corresponde aplicar la reducción de multa prescrita en el literal a) del artículo 40 de la LGIT, en atención a la multa propuesta, esto, en consideración de la valoración de los medios probatorios presentados por la inspeccionada. Por lo que, no se advierte vulneración alguna al debido procedimiento, ni que los descargos formulados no hayan sido merituados, como lo ha afirmado la inspeccionada en su escrito de descargos, por el contrario, se ha corroborado la correcta valoración de los medios probatorios aportados. En ese entendido, no corresponde acoger dicho extremo del recurso de apelación
- v. Con respecto a la sustitución de trabajadores en el registro de asistencia, en la investigación se determinó que, de los registros de control de asistencia presentados en los meses de marzo de 2020 y agosto a diciembre de 2020, los trabajadores no han registrado su tiempo laborado de manera personal, dado que, sus horas de ingreso y salida se encontraban impresas en el registro de control de asistencia. En ese extremo, la inspeccionada alega que han presentado el registro de asistencia de los trabajadores, el que era completado por ellos mismos teniendo en cuenta los ingresos y salidas verificados por las cámaras de seguridad, por lo que, en atención al principio de primacía de la realidad, se debe tener en cuenta al momento de interpretar el llenado de los partes de asistencia, lo que no ha sido valorado puesto que de manera real y efectiva sí existe el registro de control de asistencia.
- vi. En ese sentido, para el presente caso, como puede verificarse, la inspeccionada no solo incide en los mismos alegatos, sino que pese a haberse advertido en la Sub Intendencia de Resolución, que de autos no se verifican los registros de cámaras que invoca como medio de prueba, una vez más únicamente es un dicho



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 924-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

de la inspeccionada, pues no cumple con acreditar lo postulado, por lo que, habiendo quedado corroborado que los trabajadores no han registrado su tiempo laborado de manera personal, que es lo que exige la norma, las alegaciones formuladas por la inspeccionada no resultan amparables, toda vez que, los medios probatorios no han desvirtuado la infracción imputada.

- vii. Ahora, en cuanto a la medida inspectiva de requerimiento, a folios 71 a 77 del expediente inspectivo, obra la medida inspectiva de requerimiento mediante la cual se le otorgó a la inspeccionada el plazo de seis (6) días hábiles, para que acredite el pago íntegro de la remuneración, pago de la gratificación legal y bonificación extraordinaria; siendo que, en este extremo la inspeccionada no ha presentado argumentación alguna, por lo cual prevalece lo determinado en la resolución sancionadora en tanto se puede confirmar, que la inspeccionada fue válidamente notificada con la medida inspectiva de requerimiento el 19 de abril de 2021. No obstante, pese a haber tenido la posibilidad de subsanar las infracciones advertidas, la inspeccionada no acreditó el cumplimiento de la totalidad de las obligaciones sociolaborales exigidas.
- viii. Por consiguiente, se ratifica que la inspeccionada incurrió en cuatro infracciones en materia de relaciones laborales y en una infracción contra la labor inspectiva, en perjuicio de un (1) trabajador respecto al pago de remuneraciones, tres (3) trabajadores respecto al pago de gratificación legal y bonificación extraordinaria, dieciséis (16) trabajadores por sustituir a los trabajadores en el llenado de las horas de ingreso y salida en el registro de control de asistencia y catorce (14) trabajadores, y por ello, la Sub Intendencia de Resolución impuso la sanción correspondiente, no existiendo agravio alguno que pudiera ocasionarse con la resolución sancionadora, al haber sido expedida conforme a ley, sin adolecer de vicios de nulidad y con la fundamentación adecuada. En consecuencia, desestima el recurso interpuesto en todos sus extremos y confirma la sanción impuesta.

- 1.6. Con fecha 04 de agosto de 2022, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Arequipa, el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 206-2022-SUNAFIL/IRE-AQP.
- 1.7. La Intendencia Regional de Arequipa admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorandum N° 673-2022-SUNAFIL/IRE-AQP, recibido el 11 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° 29981³, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, **SUNAFIL**), disponiéndose en el artículo 7 de la misma Ley que, para el cumplimiento de sus fines, la SUNAFIL contará dentro de su estructura orgánica con un Tribunal de Fiscalización Laboral.
- 2.2. Asimismo, de conformidad con el artículo 15 de la Ley N° 29981⁴, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo⁵ (en adelante, **LGIT**), el artículo 17 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR⁶, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR⁷ (en adelante, **el Reglamento del Tribunal**), el Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión, constituyéndose en última instancia administrativa.

III. DEL RECURSO DE REVISIÓN

- 3.1. El artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante,

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

Artículo 1. Creación y finalidad

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

⁴“Ley N° 29981, **Artículo 15. Tribunal de Fiscalización Laboral**

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

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

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

Artículo 41.- Atribución de competencias sancionadoras

(...)

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

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

⁶Decreto 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.”

⁷Decreto 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° 924-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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 otorgarle esta facultad al administrado mediante una ley o decreto legislativo específico, siéndole aplicable los términos generales para los recursos impugnativos, esto es, que el término de su interposición y el plazo para su resolución -en días hábiles- es de quince (15) y treinta (30) días, respectivamente.

- 3.2.** Así, el artículo 49 de la LGIT, modificado por el Decreto Legislativo N° 1499, define al recurso de revisión como un recurso administrativo del procedimiento administrativo sancionador con carácter excepcional, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos de que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral, estableciéndose en el artículo 55 del RLGIT, modificado por Decreto Supremo N° 016-2017-TR, que los requisitos de admisibilidad y procedencia se desarrollarían en el Reglamento del Tribunal.
- 3.3.** El Reglamento del Tribunal establece que la finalidad del recurso de revisión es “la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral al caso concreto y la uniformidad de los pronunciamientos del Sistema. Se sustenta en la inaplicación, así como en la aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral, o en el apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal. El recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema que no son de competencia nacional, que sancionan las infracciones muy graves previstas en el RLGIT, y sus normas modificatorias”⁸.
- 3.4.** En ese sentido, es el mismo reglamento el que delimita la competencia del Tribunal a las infracciones muy graves previstas en el RLGIT, 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.

⁸ Artículo 14 del Decreto Supremo N° 016-2017-TR.



IV. DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN POR PARTE DE ADRIANA AGRAMONTE CATERING S.A.C.

- 4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que ADRIANA AGRAMONTE CATERING S.A.C., presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 206-2022-SUNAFIL/IRE-AQP, emitida por la Intendencia Regional de Arequipa, que confirmó la sanción impuesta de S/ 6,551.60, por la comisión, entre otras, de una (1) infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.19 del artículo 25 del RLGIT; y, (01) infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT; dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del día hábil siguiente de la notificación de la citada resolución; es decir, desde el 25 de julio de 2022.
- 4.2** Así, al haberse identificado que el recurso interpuesto por el solicitante cumple con los requisitos legales previstos en el Reglamento del Tribunal y en las normas antes citadas, corresponde analizar los argumentos planteados por ADRIANA AGRAMONTE CATERING S.A.C.

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 04 de agosto de 2022, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 206-2022-SUNAFIL/IRE-AQP, señalando los siguientes alegatos:

- i.** Señala que se ha infringido el principio de valoración de la prueba, y por el contrario realiza una valoración aparente al no tener en cuenta los medios de prueba presentado en su escrito de apelación.
- ii.** Sobre el incumplimiento del pago de la remuneración, el incumplimiento del pago íntegro y oportuno de las gratificaciones legales y la bonificación extraordinaria del 9%, sostiene que, sí cumplió con acreditar el pago de los beneficios laborales correspondientes a los trabajadores Gian Isaac Challco Mamani, José César Quispe Chuctaya y Renzo Fernández Ccolque. Señala que la entrega de los cheques fue con anterioridad a la fecha de imputación de cargos, y que si bien estos fueron cobrados con posterioridad a la carta de imputación de cargo, tal título valor se encontraba en plena y libre disposición del trabajador para que estos puedan cobrar en el banco, con lo que, de acuerdo al artículo 6° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, dispositivo que considera no se ha interpretado correctamente, el título valor (cheque) fue entregado a los trabajadores con la debida antelación a efectos de dar cumplimiento con el requerimiento de la entidad.
- iii.** Sobre el sustituir al trabajador en el registro de su tiempo de trabajo, señala que el registro de control de asistencia es de forma manual, que, si bien es cierto que se imprimen las hojas del mes, tales eran firmadas por los trabajadores en señal de conformidad, no contraviniendo ni mucho menos vulnerando derecho alguno de cada trabajador.
- iv.** Alega que, el ingreso y salida se ha verificado por las cámaras de seguridad, teniendo como base el principio de primacía de la realidad.
- v.** Sobre la medida inspectiva de requerimiento, señala que ha presentado información que corresponde a los acuerdos de licencia sin goce de haber que suscribieron su representada con los trabajadores. Alega que, en relación a los beneficios laborales, estos se compensaron con días pagados y no laborados desde el 16 de marzo de 2020 al 31 de abril de 2020, quedando días pendientes de compensar a favor del



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 924-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

empleador que fueron otorgados como suma de gracia pura, simple e incondicional al trabajador al amparo del artículo 57 del Decreto Legislativo 650.

- vi. Indica que ha subsanado todas las observaciones realizadas, efectuando el pago de remuneraciones íntegras, gratificaciones por fiestas patrias, navidad y las bonificaciones laborales correspondientes, siendo que cada requerimiento ha sido subsanado.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Sobre la supuesta vulneración al debido procedimiento

- 6.1 Como parte de los alegatos del recurso de revisión, esta Sala ha identificado que la impugnante cuestiona una presunta vulneración al debido procedimiento⁹, en la medida que no se ha infringido el principio de valoración de la prueba. Por ende, corresponde en primer término, emitir pronunciamiento sobre esta causal, dado los efectos nulificantes que posee en caso de advertirse su inobservancia en el presente procedimiento administrativo.
- 6.2 El debido procedimiento exige la debida motivación del acto administrativo, entendido como una garantía que tienen los administrados de exponer sus argumentos, ofrecer y actuar pruebas, que deberán ser tenidas en cuenta por la autoridad administrativa al decidir, para que esa decisión sea conforme a derecho.
- 6.3 En ese contexto, se establece como uno de los elementos esenciales que rigen el ejercicio de la potestad sancionadora administrativa¹⁰, el atribuir a la autoridad que emite el acto administrativo la obligación de sujetarse al procedimiento establecido y de respetar las garantías consustanciales a todo procedimiento administrativo.
- 6.4 Sobre el particular, el artículo 44 inciso a) de la LGIT establece, como uno de los principios del procedimiento sancionador, la observancia al debido proceso, “por el que las partes gozan de todos los derechos y garantías inherentes al procedimiento sancionador, de manera que les permita exponer sus argumentos de defensa, ofrecer pruebas y obtener una decisión por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo debidamente fundada en hechos y en derecho”.

⁹ “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 (...)” (énfasis añadido).

¹⁰ Cfr. numeral 2 del artículo 248 del TUO de la LPAG.



- 6.5** Por su parte, el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG precisa, como integrante del principio del derecho al debido procedimiento administrativo, el “obtener una decisión motivada, fundada en derecho”. El principio al debido procedimiento tiene como uno de los elementos esenciales que rigen el ejercicio de la potestad sancionadora administrativa¹¹, el atribuir a la autoridad que emite el acto administrativo la obligación de sujetarse al procedimiento establecido y a respetar las garantías consustanciales a todo procedimiento administrativo, dentro del cual se encuentra el deber de motivación de los actos administrativos.
- 6.6** Conforme a lo establecido en el numeral 4 del artículo 3 del TUO de la LPAG, “El acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico”, motivación que deberá ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a las anteriores justifican el acto adoptado, tal y como lo establece el artículo 6 del TUO de la LPAG. Asimismo, el contenido del acto administrativo mencionado, como requisito de validez, implica que aquel deba comprender todas las cuestiones de hecho y derecho planteadas por los administrados tal y como lo prescribe el numeral 5.4 del artículo 5 del TUO de la LPAG.
- 6.7** En esa línea argumentativa, esta Sala identifica, desde un análisis formal, que tanto la Resolución de Sub Intendencia N° 153-2022-SUNAFIL/IRE-ARE/SIRE, como la Resolución de Intendencia N° 206-2022-SUNAFIL/IRE-AQP, han contemplado la argumentación y medios de prueba expuestas 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.
- 6.8** 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.
- 6.9** 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. Por ende, se debe desestimar los argumentos referidos a cuestionar este extremo.
- 6.10** En conclusión, la nulidad alegada por la impugnante, no debe ser acogida al no evidenciarse que se haya incurrido en alguna causal de nulidad contemplada en el

¹¹ Cfr. numeral 2 del artículo 248 del TUO de la LPAG.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 924-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

artículo 10 del TUO de la LPAG. Por tales razones, no corresponde amparar los argumentos expuestos en este extremo.

Sobre las infracciones graves

6.11 Se debe precisar que, de la verificación de la resolución impugnada, se advierte que se ha sancionado a la impugnante por la comisión de tres infracciones graves en materia de relaciones laborales: por no acreditar el pago íntegro de la remuneración, el pago íntegro de las gratificaciones legales y el pago íntegro de la bonificación extraordinaria, tipificadas en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT, respectivamente. Asimismo, por dos infracciones muy graves, tipificadas en el numeral 25.19 del artículo 25° del RLGIT y el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

6.12 En ese sentido, debe observarse la naturaleza del recurso de revisión, respecto de la cual, 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. Sobre el particular, tenemos la ley especial de la materia, la LGIT, cuyo artículo 49 dispone lo siguiente:

"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" (énfasis añadido).

6.13 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.

6.14 Asimismo, el artículo 14 del Reglamento del Tribunal establece que el recurso de revisión 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).

- 6.15** A criterio de esta Sala, 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 el comportamiento de las autoridades administrativas.
- 6.16** 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 (énfasis añadido). Por lo expuesto, no corresponde emitir pronunciamiento sobre alegatos efectuados por la impugnante vinculados a las infracciones graves en materia de relaciones laborales tipificadas en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT, respectivamente, puesto que no son competencia de este Tribunal.

De la infracción muy grave, tipificada en el numeral 25.19 del artículo 25 del RLGIT

- 6.17** El artículo 1° del Decreto Supremo N° 004-2006-TR¹², que determina las disposiciones sobre el Registro de Control de Asistencia y de Salida en el Régimen Laboral de la Actividad Privada (en adelante, D.S. N° 004-2006-TR), preceptúa que todo empleador sujeto al régimen laboral de la actividad privada, debe tener un registro permanente de control de asistencia en el que **los trabajadores consignarán de manera personal el tiempo de labores** (énfasis añadido).
- 6.18** El artículo 3° del D.S. N° 004-2006-TR precisa que el control de asistencia puede ser llevado en soporte físico o digital, adoptándose medidas de seguridad que no permitan su adulteración, deterioro o pérdida. En el lugar del centro de trabajo donde se establezca el control de asistencia, debe exhibirse a todos los trabajadores, de manera permanente, el horario de trabajo vigente, la duración del tiempo de refrigerio y los tiempos de tolerancia, de ser el caso.
- 6.19** De la revisión de autos, se tiene el numeral 4.19 del acta de infracción, en el cual el inspector comisionado dejó constancia que la impugnante presentó unos documentos mediante los cuales pretendía cumplir con el registro de control de asistencia; sin embargo, se verificó que en el mismo, el empleador fue quien procedió con el llenado del control del registro de asistencia de dieciséis (16) trabajadores, pues sus horas de ingreso y salida, estaban impresas.

¹² DECRETO SUPREMO N° 004-2006-TR - DISPOSICIONES SOBRE EL REGISTRO DE CONTROL DE ASISTENCIA Y DE SALIDA EN EL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA

“Artículo 1.- Ámbito Todo empleador sujeto al régimen laboral de la actividad privada debe tener un registro permanente de control de asistencia, en el que los trabajadores consignarán de manera personal el tiempo de labores. La obligación de registro incluye a las personas bajo modalidades formativas laborales y al personal que es destacado o desplazado a los centros de trabajo o de operaciones por parte de las empresas y entidades de intermediación laboral, o de las empresas contratistas o Subcontratistas. No existe obligación de llevar un registro de control de asistencia para trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes durante el día.”



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 924-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 6.20** Sobre estos documentos, corresponde precisar que se evidencia que el registro y llenado de la hora de ingreso y salida, no ha sido realizado por el trabajador, puesto que no fue hecho de forma manual sino de forma digital por el empleador, dado que figuran en todos los días del mes, las horas exactas (sin minutos ni segundos) de 9:00 a.m. a 1:00 p.m., como los momentos de ingreso a las labores y de inicio del horario de refrigerio, respectivamente; y las horas de 2:00 p.m. a 6:00 p.m., como momentos de término del refrigerio y de salida del centro de labores, respectivamente. En efecto, creemos que entender que este llenado, no manual, fue realizado por los trabajadores, no resulta verosímil, atendiendo a que resulta poco probable que todos los días de labores, de todos los periodos examinados, todos los trabajadores hayan llegado y salido de laborar, con tanta exactitud: a las 9:00 a.m. y a las 6:00 p.m., respectivamente.

Lo indicado, se sustenta también en el hecho que en los documentos presentados, figura solo una firma del trabajador, considerando que, lo que corresponde en este tipo de documentos, que “funjen”, en todo caso, de registros de entrada y salida, que la firma del trabajador se aprecie de forma diaria y no mensual, lo cual no sucede en el caso del registro de los dieciséis trabajadores afectados, en ninguno de los periodos evaluados por el inspector comisionado.

- 6.21** Por otra parte, la impugnante señala que el registro de asistencia era completado por los trabajadores, teniendo en cuenta los ingresos y salidas verificados por las cámaras de seguridad; no obstante, no se advierte de autos registros de las cámaras de seguridad, por lo que no puede verificarse dicha información.
- 6.22** En consecuencia, la obligación de contar con el registro de control permanente de asistencia de los trabajadores constituye **una obligación de cumplimiento diario y permanente**, que tiene por objeto: i) llevar el control de la asistencia de los trabajadores y de sus horas extras, y ii) dar a conocer la jornada de trabajo vigente, la duración del tiempo de refrigerio y los tiempos de tolerancia; situación que, en el presente caso, no se ha verificado (énfasis añadido).
- 6.23** En consecuencia, se concluye que la impugnante incurrió en la infracción tipificada en el numeral 25.19 del artículo 25 del RLGIT. Por lo tanto, no cabe acoger el recurso de revisión en este extremo.

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

- 6.24** 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 refiere los numerales 13.3 y 13.4 del artículo 13 del mismo reglamento.
- 6.25** 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.
- 6.26** 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).
- 6.27** 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.
- 6.28** En esa línea argumentativa, de conformidad con el precedente administrativo de observancia obligatoria aprobado mediante Resolución de Sala Plena N° 002-2022-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 RLGIT¹⁰, 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).



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 924-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 6.29** Así, el objeto de la medida inspectiva de requerimiento es la de revertir los efectos de la ilegalidad de la conducta cometida por el inspeccionado. En la búsqueda de dicho cumplimiento, 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”¹³:

Figura 04

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:

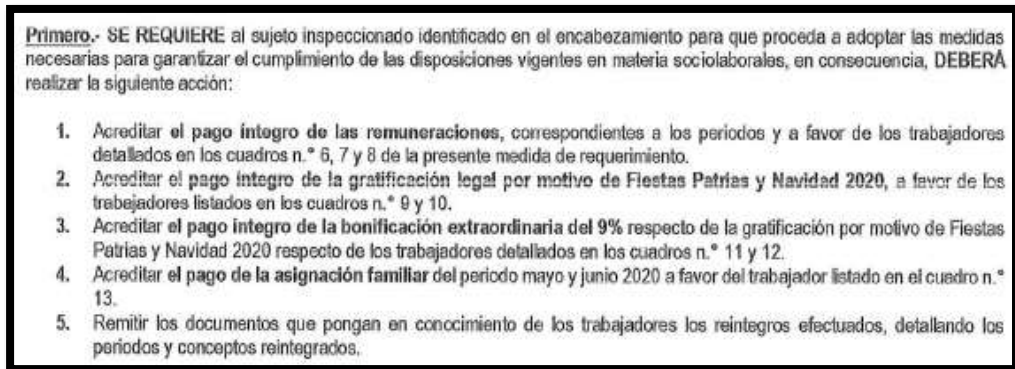
- a) Cantidad de trabajadores afectados.
- b) Gravedad y naturaleza de la infracción.
- c) Urgencia de la medida de requerimiento.
- d) Razonabilidad.
- e) Cualquier otro factor que, a su juicio, le permitan evaluar la duración de dicho plazo.

- 6.30** 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.
- 6.31** En ese sentido, de la revisión de los actuados se observa que el inspector comisionado emite la medida inspectiva de requerimiento de fecha 19 de abril de 2021, notificándose en la misma fecha, y otorgaron un plazo de seis (06) días hábiles a la impugnante para que cumpla con subsanar su conducta, referida:

¹³ Aprobada por Resolución de Superintendencia N° 031-2020-SUNAFIL, del 03 de febrero de 2020.



Figura 05



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- numeral 4.20- en el Acta de Infracción, la impugnante no cumplió con lo dispuesto en la medida de requerimiento.

- 6.32** En la línea expuesta, 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° 598-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, y en relación a los hallazgos que posteriormente fueron consolidadas en el Acta de Infracción.
- 6.33** Asimismo, en relación al argumento esgrimido por la impugnante de que ha subsanado lo exigido a través de la medida inspectiva de requerimiento, debe señalarse que las infracciones a la labor inspectiva son instantáneas e insubsanables, por lo que, si bien, la impugnante subsanó las infracciones relacionadas al pago de la remuneración, gratificaciones legales y bonificación extraordinaria, y conforme a lo verificado, se le aplicó la reducción al 30% de la multa, de acuerdo al inciso a) del artículo 40° del RLGIT, pues la impugnante acreditó el pago de dichos conceptos después de la notificación del acta de infracción y hasta antes del plazo de vencimiento para interponer el recurso de apelación, por lo que este actuar no le exime de la responsabilidad de no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento.
- 6.34** Atendiendo, entonces, a lo explicado, no se evidencia una vulneración en la emisión de la medida inspectiva de requerimiento, que permita asumir que se ha transgredido lo dispuesto por el artículo 14 de la LPAG y el numeral 17.2 del artículo 17 del RLGIT; en consecuencia, la impugnante debía cumplir con su mandato, sin embargo, conforme los hechos constatados en el numeral 4.20 del acta de infracción, se dejó constancia que la impugnante no acreditó el cumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento, tal como, también, lo han determinado las instancias de mérito, al evaluar y valorar todas las documentales presentadas. Por ende, el incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento, constituye una infracción a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.
- 6.35** En consecuencia, corresponde confirmar la infracción tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT; y, no acoger los argumentos expuestos por parte de la impugnante.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 924-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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 íntegro de las remuneraciones correspondientes a los meses de julio, agosto, septiembre y octubre del trabajador Gian Chalco Mamani.	Numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT GRAVE
2	Relaciones laborales	No acreditar el pago íntegro de las gratificaciones legales por motivo de fiestas patrias y navidad 2020, según corresponda, a favor de los trabajadores Gian Isaac Chalco Mamani, José Cesar Quispe Chuctaya y Renzo Fernández Ccolque.	Numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT GRAVE
3	Relaciones laborales	No acreditar el pago íntegro de la bonificación extraordinaria del 9% respecto de la gratificación por motivo de fiestas patrias y navidad 2020, según corresponda, a favor de los trabajadores Gian Isaac Chalco Mamani, José Cesar Quispe Chuctaya y Renzo Fernández Ccolque.	Numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT GRAVE
4	Relaciones laborales	Sustituir a los trabajadores en el llenado de las horas de ingreso y salida en el registro de control de asistencia.	Numeral 25.19 del artículo 25 del RLGIT MUY GRAVE
5	Labor inspectiva	No cumplir con la medida inspectiva de requerimiento, notificada el 19 de abril del 2021 afectando a los trabajadores listados en el Cuadro N° 10 del Acta de Infracción.	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 del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, el Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR y el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR;

SE RESUELVE:

PRIMERO. - Declarar **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por **ADRIANA AGRAMONTE CATERING S.A.C.**, en contra de la Resolución de Intendencia N° 206-2022-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 20 de julio de 2022, emitida por la Intendencia Regional de Arequipa, dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 352-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

SEGUNDO. – **CONFIRMAR** la Resolución de Intendencia N° 206-2022-SUNAFIL/IRE-AQP, en los extremos referidos a las infracciones muy graves en materia de relaciones laborales y a la labor inspectiva, tipificadas en el numeral 25.19 del artículo 25 y el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, respectivamente.

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

CUARTO. - Notificar la presente resolución a **ADRIANA AGRAMONTE CATERING S.A.C.**, y a la Intendencia Regional de Arequipa, 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: MANUEL DE LAMA

20230928JCR